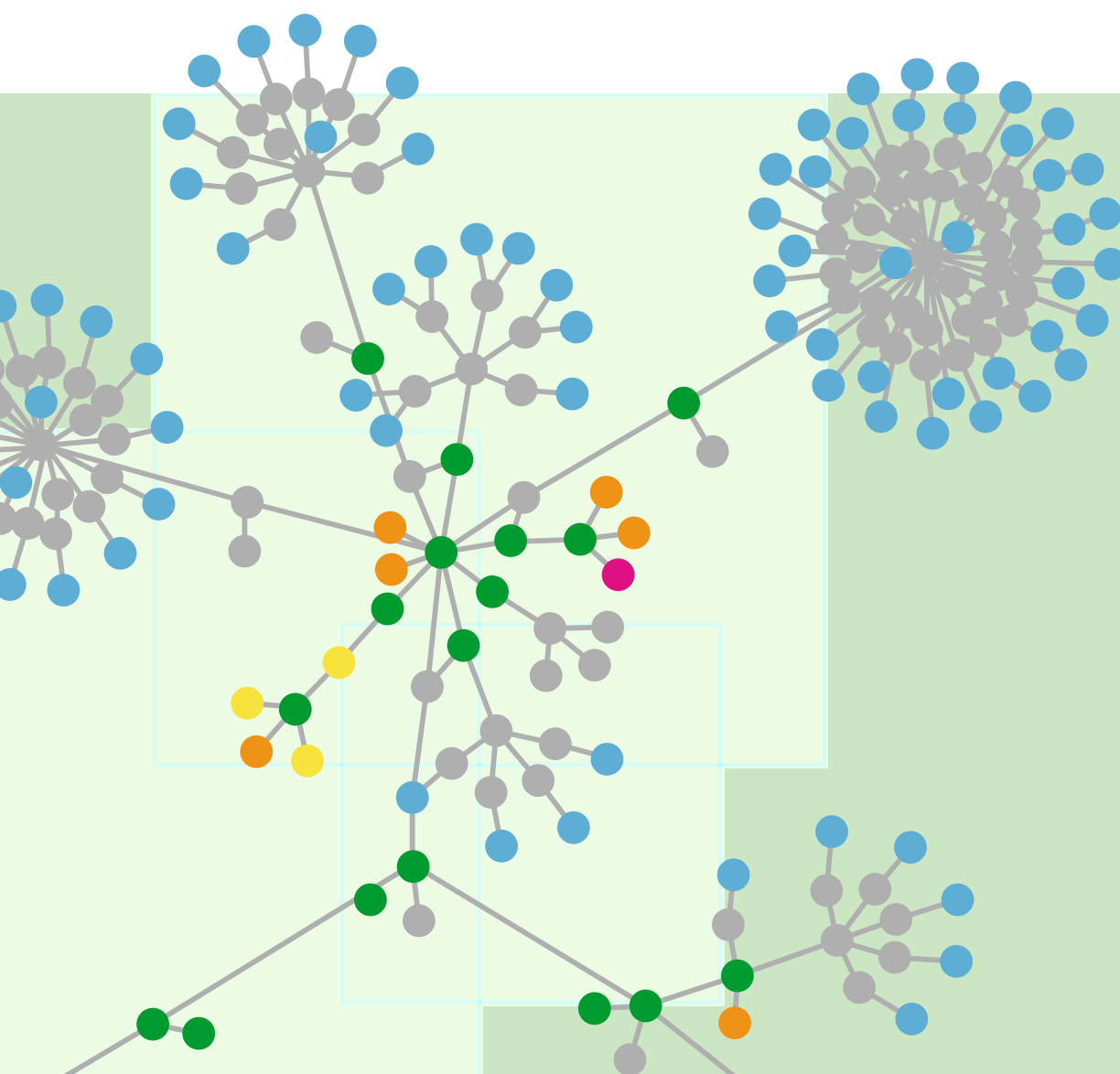




International
Labour
Organization

Bisnis Tidak Biasa:

Menjadikan tempat kerja inklusif
bagi penyandang disabilitas



Conditions
of Work and
Equality
Department
(WORKQUALITY)

Bureau for
Employers'
Activities
(ACT/EMP)

Bisnis Tidak Biasa: Menjadikan tempat kerja inklusif bagi penyandang disabilitas

Copyright © Organisasi Perburuhan Internasional, 2015
Cetakan Pertama 2015

Publikasi-publikasi Kantor Perburuhan Internasional memperoleh hak cipta yang dilindungi oleh Protokol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Meskipun demikian, kutipan-kutipan singkat dari publikasi tersebut dapat diproduksi ulang tanpa izin, selama terdapat keterangan mengenai sumbernya. Permohonan mengenai hak reproduksi atau penerjemahan dapat diajukan ke ILO Publications (Rights and Permissions), Kantor Perburuhan Internasional, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: rights@ilo.org Kantor Perburuhan Internasional menyambut baik permohonan-permohonan seperti itu.

Perpustakaan, lembaga dan pengguna lain yang terdaftar dapat membuat fotokopi sejalan dengan lisensi yang diberikan kepada mereka untuk tujuan ini. Kunjungi www.ifrro.org untuk mengetahui organisasi pemegang lisensi di negara anda.

Bisnis tidak biasa: Menjadikan tempat kerja inklusif bagi penyandang disabilitas / International Labour Office, Jakarta

ISBN 978-92-2-829199-5 (print)
978-92-2-829200-8 (web pdf)

Also available in English: *Business as unusual: Making workplaces inclusive of people with disabilities* / International Labour Office, Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP), Conditions of Work and Equality Department (WORKQUALITY). – Geneva: ILO, 2014

ISBN 978-92-2-129199-2 (print)
978-92-2-129200-5 (web pdf)

International Labour Office Bureau for Employers' Activities; International Labour Office Conditions of Work and Equality Dept.

inclusion of people with disabilities / disabled worker / work environment / human resources management / conditions of employment / corporate responsibility / employers liability

15.04.3

ILO Katalog dalam terbitan

Penggambaran-penggambaran yang terdapat dalam publikasi-publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik-praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan presentasi materi yang ada di dalamnya tidak mewakili pengekspresian opini apapun dari sisi Kantor Perburuhan Internasional mengenai status hukum negara, wilayah atau teritori manapun atau otoritasnya, atau mengenai batas-batas negara tersebut.

Tanggung jawab atas opini-opini yang diekspresikan dalam artikel, studi, dan kontribusi lain yang ditandatangani merupakan tanggung jawab penulis, dan publikasi tidak mengandung suatu dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional atas opini-opini yang terdapat di dalamnya.

Rujukan ke nama perusahaan dan produk komersil dan proses tidak menunjukkan dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional, dan kegagalan untuk menyebutkan suatu perusahaan, produk komersil atau proses tertentu bukan merupakan tanda ketidaksetujuan.

Publikasi ILO dalam Bahasa Indonesia dapat diperoleh di website ILO (www.ilo.org/jakarta) dalam format digital. Untuk informasi lebih lanjut, silakan hubungi kami di jakarta@ilo.org.

Dicetak di Indonesia



Daftar Isi

Ucapan terima kasih	5
1. Pendahuluan	7
2. Pertimbangan mempekerjakan penyandang disabilitas	9
2.1 Pentingnya pertanyaan ini	9
2.2 Faktor pendorong utama dalam mempekerjakan penyandang disabilitas	9
2.3 Dampak positif terhadap perusahaan	12
3. Praktik-praktik baik dalam melibatkan penyandang disabilitas di tempat kerja	13
3.1 Accenture – konsultan manajemen global	14
3.2 The Accor Group – operator hotel ternama	15
3.3 Adecco Group – penyedia jasa solusi SDM ternama	16
3.4 AXA – perusahaan perlindungan finansial terdepan	17
3.5 The Carrefour Group – pengecer multi-nasional ternama	18
3.6 Dow Chemical Co. – Perusahaan bahan kimia multi-nasional	20
3.7 Groupe Casino –Perusahaan pengecer global : berkomitmen menjadikan isu disabilitas sebagai hal yang wajar	21
3.8 IBM – Perusahaan <i>International Business Machines</i>	22
3.9 L’Oreal Group – perusahaan kosmetika terbesar di dunia	23
3.10 Novartis International AG – Perusahaan farmasi multi-nasional Swiss	24
3.11 Standard Bank – grup pelayanan keuangan terdepan di Afrika	25
3.12 Sodexo – pemimpin penyedia layanan kualitas hidup	27
3.13 Federasi Pengusaha Ceylon, Sri Lanka – mempromosikan keharmonisan masyarakat melalui tenaga kerja produktif	28
3.14 SOFOFA, Chili – mempromosikan praktik bisnis yang bertanggung jawab	29
3.15 Qaderoon Business Disability Network, Arab Saudi – pemacupihak pengusaha untuk menjadi inklusif disabilitas	30



Ucapan terima kasih

ILO Global Business and Disability Network mengucapkan terimakasih kepada banyak perusahaan, organisasi pengusaha dan jaringan bisnis yang berkontribusi pada publikasi *Business as unusual: making workplaces inclusive of people with disabilities*. Kami juga ingin menyampaikan ucapan terimakasih secara khusus kepada perwakilan perusahaan Accor, Accenture, Adecco, AXA, Carrefour, Casino, Dow Chemical, IBM, L'Oreal, Novartis, Sodexo, Standard Bank, dan perwakilan dari Federasi Pengusaha Ceylon, Federasi Industri Chili (SOFOFA), dan Qaderoon Business Disability Network. Kami berterimakasih pada kontribusi mereka terhadap publikasi ini.

Panduan ini ditulis dengan pengawasan dari Ahli Senior pada bidang disabilitas di ILO Stefan Tromel, dengan bantuan dari Sara Park dan Jurgen Menze. Kami juga mengucapkan terimakasih kepada Adam Adrien-Kirby dan Joseph Pisicolo yang melakukan wawancara dengan perusahaan, penggagas kompilasi praktik terbaik dan bekerjasama dengan perwakilan perusahaan untuk menjamin hadirnya praktik-praktik perusahaan yang inspiratif dan menarik tentang inklusi disabilitas di tingkat global. Kami juga ingin mengucapkan terimakasih kepada penyunting kami, Jorinde Singh.

Atas nama kontributor pada publikasi ini, ILO Global Business and Disability Network dan Komite pemandu berhadapan publikasi dengan berbagai praktik perusahaan dalam menjamin inklusi disabilitas di tempat kerja akan menginspirasi dunia usaha dan para pemberi kerja di seluruh dunia untuk terus melanjutkan upaya mereka dalam mewujudkan inklusi para penyandang disabilitas di tempat kerja.

Sekretariat ILO Global Business and Disability Network



1. Pendahuluan

Penyandang disabilitas dan upaya melakukan inklusi terhadap mereka di tempat kerja selalu mengemuka pada agenda dunia usaha. Inklusi disabilitas kini selalu ditampilkan di banyak kebijakan dan dengan cepat meraih momentum dalam strategi bisnis.

Melibatkan penyandang disabilitas dan menyesuaikan kebutuhan mereka yang berhubungan dengan disabilitas yang mereka miliki merupakan langkah penting bagi perusahaan dalam hal mencari sumber daya manusia dan tanggungjawab mereka kepada masyarakat, serta kepatuhan mereka terhadap peraturan perundangan di tingkat nasional. Para manajer sangat memahami pentingnya inklusi disabilitas demi kesuksesan bisnis mereka namun mungkin masih bertanya-tanya bagaimana inisiatif itu berhasil diterapkan. Bagaimana memulainya? Bagaimana meningkatkan kualitasnya? Struktur seperti apa yang harus mereka lakukan pada perusahaan multi-nasional yang beroperasi di seluruh dunia?

Publikasi ini menjawab pertanyaan-pertanyaan itu dan mengetengahkan faktor-faktor penting demi berhasilnya inklusi penyandang disabilitas pada sektor swasta. Publikasi ini dibuat berdasarkan upaya yang dilakukan oleh ILO Global Business and Disability Network (GBDN), sebuah kemitraan pemerintah-swasta antara perusahaan multinasional, organisasi pengusaha dan jaringan dunia bisnis nasional, serta organisasi penyandang disabilitas (disabled persons' organizations / DPOs) dan organisasi non pemerintah (Ornop).

Sudut pandang dunia usaha dalam inklusi disabilitas merupakan inti dari bagian pertama ini, dimana kami mendalami alasan mengapa inklusi penyandang disabilitas merupakan keharusan dalam daya saing dunia usaha saat ini. Bagian kedua akan menunjukkan kepada kita bagaimana kita mencapai inklusi disabilitas dengan menyoroti beberapa contoh praktis inisiatif perusahaan yang ada saat ini dalam mengikutsertakan penyandang disabilitas dalam angkatan kerja mereka. Contoh inisiatif itu diambil dari anggota GBDN dan menjabarkan secara rinci praktik-praktik baik yang bisa menjadi inspirasi untuk perusahaan lainnya—baik yang sedang berupaya meningkatkan dan memperluas praktik yang sudah ada maupun yang baru memulai perjalanan mereka.

Ternyata ada beberapa kesamaan yang mencolok dari pendekatan-pendekatan yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan itu dalam mengikutsertakan disabilitas di luar dari berbagai perbedaan dalam hal lokasi geografis dan sektor industri. Misalnya, inisiatif yang bersifat formal mulai terlihat setelah tahun 2000. Terlebih lagi, struktur tata kelola yang diperkuat oleh dukungan dari manajemen tingkat atas dan adanya peraturan perundangan di tingkat nasional disebut-sebut sebagai dua katalis penting dalam pengembangan inisiatif inklusi disabilitas. Dalam perusahaan multinasional, struktur inklusi disabilitas seringkali berpusat pada pembentukan tim dukungan di tingkat global yang memiliki tugas berbagi pengetahuan, analisis statistik dan mendorong kampanye advokasi internal. Kelompok/tim yang berbasis di kantor pusat ini didukung oleh tim di negara-negara cabang yang memiliki tanggungjawab melaksanakan inisiatifnya dengan cara yang patuh terhadap peraturan perundangan di tingkat nasional, sesuai dengan kebudayaan setempat dan didukung oleh kepercayaan pada pegawai di tingkat lokal.

Ada tiga pelajaran yang dapat dipetik dari pengalaman perusahaan-perusahaan yang berpartisipasi di sini:

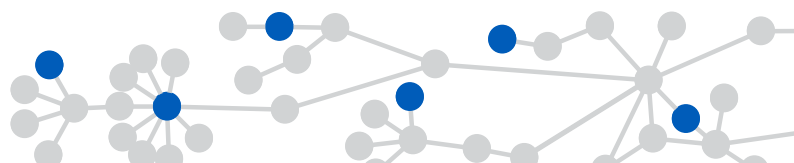
- Pertama adalah pentingnya memfokuskan pada membongkar mitos yang berlaku di dunia usaha tentang bagaimana sebetulnya bekerja dengan para penyandang disabilitas. Mitos-mitos ini akan sangat mengancam kemajuan inisiatif inklusi disabilitas yang paling terencana sekalipun.
- Kedua adalah keefektifan sebuah inisiatif akan meningkat ketika penyandang disabilitas dilibatkan dalam proses pengembangan dan pelaksanaannya. Inklusi bukan hanya merupakan tujuan inisiatif bisnis namun juga kunci keberhasilan dengan melibatkan pegawai-pegawai yang memang menjadi sasaran mereka.

- Hikmah ketiga yang dapat dipetik adalah nilai tambah yang dituai dalam memfokuskan upaya mereka pada sisi operasional bisnis. Inisiatif akan lebih dapat diterima bila inisiatif itu tidak lagi bersifat urusan eksklusif departemen personalia atau Corporate Social Responsibility (CSR), namun justru bila manajer operasional mendukung upaya tersebut dan memasukkannya ke dalam operasional sehari-hari perusahaan.

Temuan-temuan ini merupakan hasil dari wawancara yang dilakukan dengan para focal point GBDN dalam perusahaan-perusahaan tersebut. Para focal point ini utamanya adalah manajer senior bidang keberagaman dan inklusi, dan juga melibatkan manajer pengembangan dan operasional berkelanjutan. Perusahaan-perusahaan yang terlibat beroperasi pada berbagai sektor industri mulai dari perusahaan pengecer, pelayanan keuangan, industri perhotelan, pelayanan business-to-business dan lain sebagainya. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada para subyek dibuat berdasarkan empat tema:

- Strategi perusahaan dalam melakukan inklusi disabilitas;
- Inisiatif geografis atau tematik khusus sebagai bagian dari upaya melaksanakan strategi umum tersebut;
- Dampak dari inisiatif ini;
- Pelajaran yang dipetik dari proses pengembangan dan pelaksanaan inisiatif.

Karena wawancara yang dilakukan berfokus pada pelaksanaan inisiatif tertentu, cerita-cerita sukses dari perusahaan tidak berupa laporan utuh yang mencakup seluruh inisiatif yang dilakukan oleh setiap perusahaan—namun merupakan contoh-contoh inisiatif khusus yang dipandang dapat secara efektif mendukung strategi inklusi disabilitas perusahaan secara keseluruhan.





2. Pertimbangan Mempekerjakan Penyandang Disabilitas

2.1 Pentingnya pertanyaan ini

Ketika ditanyai mengenai sudut pandang dunia usaha dalam mempekerjakan penyandang disabilitas, beberapa perusahaan anggota GBDN yang telah mendorong perekrutan penyandang disabilitas sejak lama sulit memberikan jawabannya dan bahkan mempertanyakan apa kaitan pertanyaan ini.

Beberapa perwakilan perusahaan ini menjawab, “kami mempekerjakan orang karena keterampilan dan bakat mereka. Penyandang disabilitas memiliki keterampilan dan bakat. Apa ada alasan lain?” Ada juga yang menjawab penyandang disabilitas merupakan bagian dari masyarakat luas dan secara alami mereka pun merupakan bagian dari angkatan kerja.

Jawaban-jawaban ini sebetulnya menunjukkan bahwa akan tiba saatnya ketika menanyakan mengenai alasan mengapa mempekerjakan penyandang disabilitas tidak lagi menjadi pertanyaan yang penting karena perusahaan maupun para pegawainya telah menginternalisasi inklusi disabilitas sebagai praktik bisnis mereka secara wajar.

Namun, fakta bahwa jumlah penyandang disabilitas yang dipekerjakan masih tetap kecil menunjukkan bahwa masyarakat kita masih jauh dari situasi dimana pertanyaan itu menjadi tidak penting lagi.

2.2 Faktor-faktor pendukung dalam mempekerjakan penyandang disabilitas

Ketika perusahaan ditanyai apa yang mendorong mereka mendukung perekrutan penyandang disabilitas, ada beberapa unsur yang mengemuka. Yang paling sering diutarakan adalah:

- **Corporate Social Responsibility.** Inisiatif inklusi disabilitas, dan proyek-proyek yang berhubungan dengan penyandang disabilitas, meskipun masih jarang terlihat pada CSR perusahaan semakin sering disebutkan dalam laporan CSR tahunan perusahaan.¹
- **Komitmen pribadi dari pendiri atau CEO perusahaan.** This is quite often the case and raises the prevalent issue of long lasting commitment by the company.
- **Insentif keuangan.** Ini biasanya merupakan insentif yang menarik bagi perusahaan kecil dan menengah. Hibah yang diberikan untuk mengganti biaya yang dikeluarkan karena melakukan penyesuaian sepatutnya menjadi penting untuk menjamin bahwa pengeluaran ini tidak akan mengakibatkan gagalnya penyandang disabilitas dipekerjakan di perusahaan tersebut.
- **Tekanan dari masyarakat.** Karena jumlah perusahaan (dan organisasi secara umum) semakin inklusif terhadap disabilitas, tekanan dari masyarakat terhadap perusahaan lainpun semakin meningkat. Kerja yang dilakukan DPO maupun Ornop dalam mengadvokasi kepentingan penyandang disabilitas dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan tekanan ini.
- **Peraturan perundangan.** Karena ini seringkali menjadi pendorong awal yang penting, beberapa alinea berikut ini mengangkat mengenai hal itu secara lebih rinci.

1. ILO: *Disability and corporate social responsibility reporting: an analysis comparing reporting practices of 40 selected multinational enterprises*, Conditions of Work and Equality Department (Geneva, 2014).

Boks 1 Konvensi PBB mengenai Hak-hak Para Penyandang Disabilitas –secara ringkas bagi perusahaan multi-nasional

Konvensi PBB mengenai Hak-hak Para Penyandang Disabilitas (UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities/CRPD) merupakan sebuah kesepakatan internasional yang mengatur tonggak-tonggak penting yang diakui secara global bagi hak-hak para penyandang disabilitas pada seluruh bidang kehidupan termasuk ranah ekonomi, sosial, politik, dan budaya. Konvensi ini mengatur bagaimana hak asasi manusia berlaku juga dalam konteks disabilitas dan mewajibkan Negara-negara

anggota untuk menjadikan kerangka kebijakan yang berlaku di negara mereka sesuai dengan CRPD sehingga dapat memajukan dan melindungi hak-hak para penyandang disabilitas.

CRPD diadopsi pada tahun 2006 dan berlaku sejak 2008. Konvensi ini telah diratifikasi oleh lebih dari 150 negara termasuk Uni Eropa, dimana ini merupakan kali pertama mereka menjadi pihak dalam kesepakatan HAM internasional.

CRPD merupakan Konvensi yang Sangat Penting karena beberapa Alasan

CRPD memberikan kerangka umum, dan Negara-negara Anggota dari CRPD berkomitmen untuk menyesuaikan hukum dan kebijakan yang ada di negara mereka dengan CRPD. Meskipun terdapat perbedaan-perbedaan di tingkat nasional, negara-negara Anggota melakukan revisi terhadap peraturan perundangan yang mengatur secara khusus tentang disabilitas maupun yang umum. Bagi perusahaan multi-nasional tren ini menjadi penting. Ada desakan untuk memiliki peraturan perundangan mengenai non-diskriminasi yang juga mencakup ketenagakerjaan.

Meskipun CRPD hanya mengikat pemerintah, perubahan peraturan perundangan dan kebijakan yang akan terjadi karena ratifikasi CRPD akan memengaruhi perusahaan juga. Faktanya CRPD juga merujuk pada sektor swasta dalam beberapa peraturan, terutama yang berhubungan dengan perusahaan multi-nasional.

Contohnya:

- Pasal 2 mengatur bahwa tidak diberikannya pengaturan yang sepatutnya merupakan bentuk diskriminasi, kecuali bila penyesuaian itu menimbulkan beban yang berat atau tidak wajar.
- Pasal 4 mewajibkan seluruh negara pihak untuk mengambil tindakan yang tepat dalam menghapuskan diskriminasi atas dasar disabilitas yang dilakukan oleh perorangan, organisasi atau perusahaan swasta.
- Pasal 9 mewajibkan Negara pihak memastikan perusahaan swasta yang menawarkan fasilitas dan pelayanan bagi masyarakat mempertimbangkan seluruh aspek aksesibilitas bagi penyandang disabilitas.
- Pasal 21 mewajibkan negara pihak mendesak perusahaan swasta yang memberikan pelayanan bagi masyarakat, termasuk yang diberikan melalui internet, memberikan informasi dan pelayanan dalam bentuk yang dapat diakses dan digunakan oleh para penyandang disabilitas.
- Pasal 27 mewajibkan pengakuan hak para penyandang disabilitas untuk bekerja secara setara dengan orang lain; termasuk hak bekerja di lingkungan yang terbuka, inklusif, dan dapat diakses bagi penyandang disabilitas.

CRPD juga memberikan kontribusi penting dalam proses peningkatan visibilitas para penyandang disabilitas, terutama di negara-negara berkembang. Proses ini pada akhirnya akan berkontribusi pada lingkungan yang lebih kondusif untuk mempekerjakan penyandang disabilitas, serta

mendatangkan manfaat bagi para perusahaan yang akan memainkan peranan penting dalam hal ini.

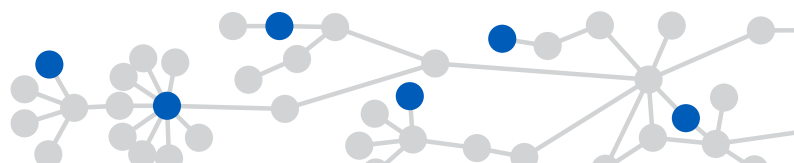
Otoritas publik dari negara-negara yang telah meratifikasi CRPD juga akan semakin melihat peluang menjalin kemitraan dengan perusahaan-perusahaan yang mereka tahu menjalankan usahanya sejalan dengan CRPD. Misalnya, standard aksesibilitas pada pengadaan umum barang dan jasa dari sektor swasta seperti kesehatan, pendidikan, transportasi, atau informasi akan semakin memainkan peranannya. Karenanya menjadi perusahaan yang inklusif dan dapat diakses oleh penyandang disabilitas sama halnya dengan memiliki keunggulan yang berbeda.

Karena CRPD juga mewajibkan negara-negara pihak mendorong terpenuhinya hak penyandang disabilitas untuk bekerja melalui lingkungan kerja yang inklusif dan dapat diakses, maka diharapkan pelayanan ketenagakerjaan dan pelatihan keterampilan umum juga semakin memerhatikan penyandang disabilitas.

Apalagi banyak pegawai yang menjadi penyandang disabilitas saat bekerja dan melakukan penyesuaian sederhana memungkinkan para pemberi kerja tetap mendapatkan manfaat dari keterampilan dan pengalaman berharga yang mereka miliki dan juga menjaga produktifitas yang maksimal. Penghematan juga dapat dilakukan dalam hal biaya perawatan kesehatan, pembayaran asuransi dan waktu terbuang, bila strategi pemekerjaan penyandang disabilitas yang efektif tersedia.

Dalam pengembangan dan pelaksanaan kebijakan yang berhubungan dengan pelibatan penyandang disabilitas sangatlah penting melibatkan penyandang disabilitas melalui organisasi yang mewakili mereka sehingga mereka menjadi bagian yang penting dalam proses pengambilan keputusan. DPO akan dapat memandu dunia usaha tentang beberapa aspek penting dalam melibatkan penyandang disabilitas di tempat kerja. Keterlibatan dan kontribusi yang berharga tidak hanya bermanfaat bagi semua namun menjadi kewajiban negara pihak CRPD untuk memenuhinya.

Yang terpenting bagi perusahaan adalah berubahnya ekspektasi penyandang disabilitas, keluarga dan teman-teman mereka. Sebagai pelanggan, penyandang disabilitas dan keluarga mereka akan memiliki ekspektasi yang lebih tinggi dalam hal barang dan jasa yang dapat mereka akses. Sebagai pencari kerja dan pegawai, penyandang disabilitas memiliki aspirasi yang lebih tinggi dalam hal pekerjaan dan karir.



Peraturan Perundangan mengenai Kuota tenaga kerja

Bagi banyak perusahaan, pendorong utama dalam mempekerjakan penyandang disabilitas adalah peraturan perundangan di tingkat pusat, seringkali merupakan peraturan perundang yang disebut sebagai peraturan kuota yang mewajibkan perusahaan dengan jumlah pekerja tertentu mempekerjakan sejumlah persentase pekerja dengan disabilitas dalam angkatan kerja mereka.²

Umumnya perusahaan tidak mendukung peraturan perundangan yang mengatur mengenai kuota. Namun banyak perwakilan perusahaan mengakui bahwa dengan tidak adanya pendorong semacam itu, banyak perusahaan yang mungkin bahkan tidak mempertimbangkan mempekerjakan penyandang disabilitas.

Hal ini bukan satu-satunya paradoks dalam peraturan perundangan yang mengatur mengenai kuota. Peraturan perundangan mengenai kuota, bahkan di beberapa negara dimana peraturan itu dapat diterapkan, berisiko melemahkan gagasan bahwa penyandang disabilitas harus dipekerjakan atas alasan yang sama dengan pegawai yang tidak memiliki disabilitas, yakni karena bakat dan keterampilannya. Mempekerjakan penyandang disabilitas karena disabilitas mereka agar terhindar dari denda atau hukuman yang banyak terlihat pada undang-undang berbasis kuota dapat mengakibatkan para pemberi kerja memperlakukan pegawai dengan disabilitas berbeda, misalnya, tidak menawarkan banyak kesempatan pengembangan karir. Hal ini tidak hanya buruk bagi penyandang disabilitas, namun juga perusahaan.

Kekurangan lain dari sistem kuota adalah pegawai dengan disabilitas wajib mengungkapkan disabilitas mereka karena pemberi kerja harus bisa menunjukkan kepada otoritas pemerintah berapa banyak penyandang disabilitas yang dipekerjakan agar memenuhi kuota. Hal ini menimbulkan isu-isu yang berhubungan dengan privasi, karena para penyandang disabilitas sering kali tidak ingin mengungkapkan disabilitasnya, terutama pada kondisi disabilitas yang tidak terlihat secara fisik, misalnya disabilitas psikososial.

Namun banyak perusahaan, termasuk anggota GBDN, merupakan contoh dimana risiko akibat peraturan kuota dapat dihindari, dan peraturan kuota, bila ada, bisa menjadi pemicu awal pada proses menuju dipekerjakannya penyandang disabilitas, terutama ketika sistem itu dirancang dengan baik dan dilengkapi dengan tindakan-tindakan tambahan.

Peraturan Perundangan yang Non-Diskriminasi

Selain itu, peraturan menyeluruh mengenai disabilitas yang non-diskriminatif yang semakin banyak dibuat di banyak negara (lihat Boks 1), serta peraturan non-diskriminasi yang berhubungan dengan disabilitas pada peraturan perundangan umum, termasuk undang-undang ketenagakerjaan, dapat memainkan peran penting dalam melakukan inklusi kepada penyandang disabilitas di tempat kerja.

Meskipun peraturan perundangan yang non-diskriminasi hanya memiliki dampak tak langsung pada dipekerjakannya penyandang disabilitas, terutama bila dibandingkan dengan peraturan mengenai kuota, peraturan ini memiliki potensi mendatangkan dampak sistem. Bagi perusahaan, mematuhi peraturan disabilitas yang non-diskriminasi seringkali membuat mereka harus memperbaiki praktik-praktik internal untuk menjamin tidak ada satupun aturan di perusahaan mendiskriminasi penyandang disabilitas secara langsung maupun tidak langsung. Meskipun hal ini tidak secara otomatis menyebabkan penyandang disabilitas dipekerjakan, pengalaman menunjukkan bahwa peraturan ini memberikan kontribusi yang sangat penting.

Terlebih lagi, peraturan non-diskriminasi akan membuat perusahaan memberikan jaminan bahwa pegawai mereka yang memiliki disabilitas dan mereka yang menjadi penyandang disabilitas setelah bekerja mendapatkan kesempatan yang sama dengan pegawai lain dan disediakan penyesuaian yang sepatutnya bila diperlukan. Peraturan disabilitas non-diskriminatif juga memberikan dampak positif terhadap hambatan lingkungan—diantaranya hambatan karena perilaku maupun fisik—yang seringkali menghambat penyandang disabilitas mengakses pendidikan dan pelatihan.

2. ILO and Irish Aid: *Achieving equal employment opportunities for people with disabilities through legislation. Guidelines, revised edition* (Geneva, 2007).

Boks 2 Lingkungan Bisnis yang Inklusif terhadap Disabilitas

Agar inklusi disabilitas berhasil di tempat kerja, penting bagi perusahaan menerapkan kebijakan yang kondusif dan mempermudah. Satu isu yang sering muncul dari perusahaan adalah mereka tidak dapat menemukan penyandang disabilitas yang memiliki keterampilan yang dibutuhkan perusahaan tersebut. Untuk mengatasinya, kebijakan pemerintah mengenai pendidikan dan pelatihan kejuruan yang inklusif bagi siswa dan peserta pelatihan dengan disabilitas sangat dibutuhkan.

Terlebih lagi, dalam memastikan ada kesesuaian antara lowongan kerja dengan keterampilan dan ambisi para pencari kerja dengan disabilitas, lembaga perekrutan dan penempatan yang efektif maupun lembaga sosial masyarakat (LSM) yang menyediakan pelayanan bagi penyandang disabilitas sangatlah penting. Bahkan DPO dan LSM dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan pengetahuan dan kesadaran tentang isu disabilitas diantara pegawai mereka, dan membantu mengubah pola pikir serta perilaku bagi dari para pegawai maupun manajer.

Peraturan Perundangan Pengadaan Umum

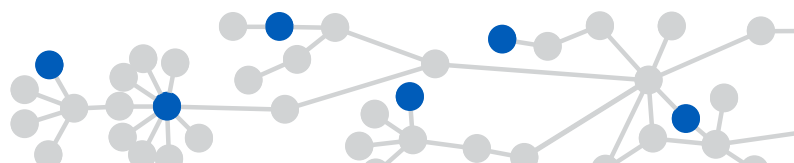
Tindakan legislatif lain dalam mempromosikan pemekerjaan penyandang disabilitas termasuk prosedur pengadaan umum yang memberikan kesempatan bagi para perusahaan swasta untuk menjual produk maupun jasa mereka kepada sektor pemerintah bila perusahaan itu merupakan perusahaan yang inklusif terhadap penyandang disabilitas. Misalnya, menurut Kerangka Kebijakan Pengadaan Terpilih Afrika Selatan perusahaan diberikan kontrak berdasarkan sistem poin terpilih yang di dalamnya termasuk inklusi disabilitas sebagai salah satu bidang yang akan memengaruhi peringkat perusahaan, demikian pula untuk sektor publik. Praktik baik lain juga dapat ditemukan pada Peraturan Pengadaan Federal atau Federal Acquisition Regulation (FAR) di Amerika Serikat, yang mengatur proses pengadaan pemerintah AS. FAR mengatur tindakan afirmatif bagi para kontraktor untuk mempekerjakan dan memajukan pemekerjaan penyandang disabilitas yang memenuhi kualifikasi dan menerapkan persyaratan ini bagi perusahaan yang berkontrak dengan mereka.

2.3 Dampak Positif bagi Perusahaan

Dalam diskusi yang diselenggarakan dengan anggota GBDN dan perusahaan lain, sejumlah dampak positif telah dapat diidentifikasi oleh perusahaan karena mempekerjakan penyandang disabilitas. Dampak-dampak ini yang bila disatukan akan memberikan alasan yang sangat kuat dari sisi bisnis mengapa penting mempekerjakan penyandang disabilitas. Alasan-alasan itu adalah:

- Dampak positif terhadap moral pekerja;
- Menguntungkan angkatan kerja yang beragam, termasuk penyandang disabilitas;
- Meningkatkan pelayanan bagi para pelanggan yang merupakan penyandang disabilitas;
- Produktifitas yang lebih baik yang dikaitkan dengan rendahnya angka absenteisme (tidak masuk) dan rotasi;
- Peningkatan praktik bisnis yang mengakomodir penyandang disabilitas menghasilkan praktik-praktik yang bermanfaat bagi semua pegawai.

Namun ada satu pesan penting berdasarkan pengalaman dari perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas: keuntungan dari sisi bisnis akan menjadi nyata bila perusahaan melakukan pendekatan yang tepat. Bagian utama dan terakhir dari publikasi ini akan mengangkat praktik-praktik perusahaan yang terbukti efektif.





3. Praktik-praktik baik dalam inklusi disabilitas di tempat kerja

Bagian ini akan memaparkan praktik-praktik dari beberapa perusahaan anggota GBDN serta inisiatif-inisiatif organisasi pengusaha dan jaringan bisnis yang berupaya secara khusus memberikan dukungan terhadap anggota mereka dalam inklusi disabilitas. Praktik-praktik perusahaan—dengan perusahaan pada berbagai tataran inklusi disabilitas—akan menghadirkan berbagai cara untuk mendorong inklusi penyandang disabilitas, mengembangkan kebijakan internal, atau melaksanakan solusi dan inisiatif yang inovatif dalam melibatkan staf dan manajemen untuk mengupayakan inklusi disabilitas.

Setiap perusahaan memaparkan bagaimana mereka melakukan inisiatif atau program khusus pada inklusi disabilitas. Termasuk di dalamnya:

- Struktur tata kelola yang efektif untuk merespon tekanan dari para pemangku kepentingan, misalnya dukungan kuat dari Tim Manajemen Global Dow Chemical untuk isu disabilitas;
- Pengembangan dan pelaksanaan strategi advokasi, misalnya kampanye Groupe Casino menggunakan karakter fiksi 'Handino', atau Program Karir Atlit Adecco;
- Kebijakan disabilitas yang didukung oleh manajemen senior, misalnya kebijakan inklusi disabilitas Standard Bank, Piagam Keberagaman Accor's International, atau kewajiban departemen keberagaman Sodexo melapor langsung ke CEO mereka;
- Prosedur penyesuaian yang sepatutnya, misalnya sistem permohonan peralatan secara daring;
- Jaringan pegawai yang mendukung dan membantu pegawai dengan disabilitas dengan berbagai pertanyaan dan prosedur perusahaan, misalnya Jaringan Champion Penyandang Disabilitas pada Accenture Global, Jaringan Pegawai Disabilitas Dow Chemical, atau kelompok pegawai Novartis mengenai penyandang disabilitas;
- Pelibatan dalam pelatihan melalui kemitraan dengan DPO, lembaga sosial masyarakat (LSM) dan penyedia jasa pelatihan, misalnya kemitraan Carrefour dengan Disabled for the Environment—Assosiasi EKON di Polandia.

Praktik-praktik baik yang ditunjukkan perusahaan dalam menciptakan tempat kerja yang inklusif terhadap pegawai dengan disabilitas perlu disebarluaskan ke perusahaan-perusahaan maupun organisasi pengusaha lainnya, sehingga mereka bisa mendapatkan manfaat dari pengalaman dan hikmahnya. Cara efektif untuk melakukannya adalah dengan menjadi bagian dari jaringan bisnis dan disabilitas di tingkat nasional, dimana pemberi kerja bisa saling dukung, saling belajar, dan melakukan kegiatan bersama menuju pemajuan agenda inklusi disabilitas. Jaringan-jaringan nasional ini mengikuti logika berpikir yang sama dengan GBDN yang jugadapat membantu dengan keahlian dan pengetahuan mereka dalam inklusi disabilitas yang unik untuk membangun jaringan bisnis dan disabilitas di negara-negara yang belum memiliki jaringan semacam itu.

3.1 Accenture—firma konsultan global

Accenture menghargai kemampuan setiap orang dan nilai yang mereka bawa ke dalam organisasi. Dengan menunjukkan pandangan yang luas mengenai inklusi dan keberagaman—melampaui kemampuan, usia, latar belakang etnis, gender, agama dan orientasi seksual serta identitas dan ekspresi gender—Accenture berupaya menciptakan suatu lingkungan yang terbuka bagi semua bentuk perbedaan. Pada tahun 2010, perusahaan ini memutuskan untuk mengembangkan upaya yang dilakukan di berbagai lokasi Accenture dengan mulai memperkenalkan fokus global terhadap penyandang disabilitas.

Fokus global ini mendukung inisiatif mengenai penyandang disabilitas di seluruh dunia, dan memasukkan kelompok pegawai dan Global Persons with Disabilities Champion Network yang kini memiliki lebih dari 2,000 anggota. Jaringan ini mengumpulkan para pegawai dengan disabilitas, pendukung serta teman-teman mereka untuk pengembangan keterampilan, jaringan, kerjasama dan pembinaan. Dikoordinasi secara global dan dilaksanakan di tingkat lokal, kelompok narasumber pegawai menyelenggarakan berbagai program dan acara untuk mendidik dan meningkatkan kesadaran mengenai penyandang disabilitas di Accenture maupun di luar perusahaan itu. Misalnya, Accenture di Argentina, salah satu lokasi pertama dimana perusahaan tersebut membuat fokus disabilitas mereka, merupakan cabang Accenture yang progresif dan melakukan banyak perintisan dalam pelaksanaan program untuk mengikutsertakan penyandang disabilitas. Program Sin Barreras (Tanpa Hambatan) yang mereka miliki berfokus pada inklusi di tempat kerja dan penciptaan lapangan kerja bagi penyandang disabilitas. Dan di Perancis, Accent sur le Handicap mensponsori jalur bantuan cepat anonim yang dapat dihubungi oleh pegawai ketika mereka membutuhkan informasi maupun nasihat mengenai topik-topik yang berhubungan dengan disabilitas.

Kelompok narasumber pegawai sangat berharga bagi Accenture karena mereka menawarkan pegawai mereka di seluruh dunia kesempatan tidak hanya bekerjasama dengan kolega yang memiliki minat atau latar belakang yang sama, namun juga berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan lokakarya, pembinaan pengembangan karir, perekrutan setempat dan pelayanan masyarakat. Secara global, Accenture mendukung jaringan ini dengan menyediakan buletin dan intranet mereka memberikan piranti, sumber daya dan materi yang berfokus pada disabilitas sehingga membantu memberikan pesan dan informasi yang konsisten.

Accenture berupaya menyediakan lingkungan kerja yang bebas hambatan yang dapat diakses oleh para penyandang disabilitas, menawarkan penyesuaian yang sewajarnya bagi para pegawai termasuk menyediakan teknologi bantuan. Selain itu, Accenture juga mematuhi kebijakan non-diskriminasi, tidak melakukan pelecehan dan meritokrasi yang sangat ketat serta berkomitmen membuka jalur komunikasi yang jelas dan terbuka antar pegawai dan manajemen.

Sepanjang tahun, Accenture merayakan nilai lebih yang dibawa oleh para pegawai mereka dengan disabilitas, yang puncaknya pada bulan Desember perayaan Hari Penyandang Disabilitas Internasional PBB. Kegiatan-kegiatan ini menunjukkan kontribusi yang diberikan oleh pegawai Accenture sembari mendidik para pegawai mereka tentang pentingnya menjaga lingkungan kerja yang inklusif serta meningkatkan kesadaran mengenai cara-cara kerja yang lebih efektif dengan para penyandang disabilitas.

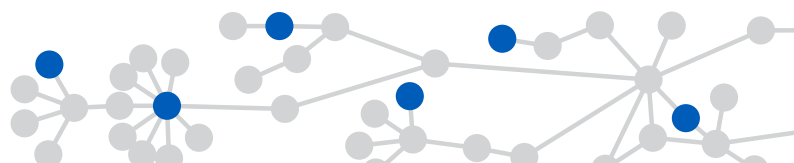
Pada akhirnya tujuan dari semua inisiatif ini memastikan bahwa lingkungan kerja yang inklusif dan dapat diakses tersedia, dan semua penyesuaian yang sewajarnya tersedia sehingga para penyandang disabilitas dapat lebih efektif dan berhasil. Hasilnya menegaskan dan mengakui nilai kontribusi yang mereka bawa kepada tim maupun Accenture.

“Di Accenture, setiap pekerja adalah anggota tim yang memiliki kesetaraan yang sama yang disambut dan diperlakukan sesuai dengan martabatnya. Kami berkomitmen untuk mendukung penyandang disabilitas dan menyediakan lingkungan yang inklusif dan aksesibel bagi seluruh karyawan kami.”

Nellie Borrero, Managing Director, Global Inclusion & Diversity

“...Kami berkomit menuntuk mendukung penyandang disabilitas dan menyediakan lingkungan yang inklusif dan aksesibel bagi seluruh karyawan kami.”

Nellie Borrero, Managing Director, Global Inclusion and Diversity



3.2 Accor group – jaringan hotel ternama

Accor merupakan jaringan hotel ternama di dunia, dengan 470,000 kamar yang tersedia pada 3,600 hotel di 92 negara yang tersebar pada 14 cabang terpercaya mereka seperti Sofitel, Pullman, Novotel, Mercure dan Ibis. Accor adalah sebuah tempat yang terbuka, mengintegrasikan dan menghargai para individu dari latar belakang yang berbeda dan tahu bagaimana cara membuat mereka nyaman.

“Pendekatan humanis adalah kunci untuk (menyentuh) disabilitas”

Frédérique Poggi, VP Group Diversity

Upaya internal Accor dalam mendorong keberagaman dibuat berdasarkan empat pilar: keberagaman asal; kesetaraan gender; inklusi penyandang disabilitas; dan keberagaman usia. Keempat pilar ini kemudian diformalisasi di dalam Accor pada tahun 2011 dengan membuat Piagam Keberagaman Internasional yang dibuat dalam 15 bahasa. Terkait dengan penyandang disabilitas, Piagam itu dengan jelas menyatakan Accor “berkomitmen untuk melaksanakan kebijakan aktif untuk inklusi dan keberlanjutannya di tingkat lokal”.

Komitmen Accor terhadap penyandang disabilitas terlihat pada upaya mereka di tingkat nasional dan internasional. Selain dari piagam keberagaman, Accor meningkatkan kesadaran dan, utamanya, meningkatkan hubungan antara manajer yang mempekerjakan dengan penyandang disabilitas melalui perayaan tahunan Hari Penyandang Disabilitas Internasional. Misalnya pada tahun 2013, pertemuan antara manajer bisnis (termasuk Manajer Operasional dan Kepala-kepala Departemen), anggota tim dengan disabilitas dan para tamu dari Rede Empresarial de Inclusao Social (Jaringan Korporasi untuk Inklusi Sosial) diselenggarakan agar dapat belajar dan membahas kebutuhan perekrutan dan inklusi penyandang disabilitas. Di Perancis, kelompok diskusi dan sesi pelatihan mengenai perekrutan dan peningkatan ketampilan juga dilakukan. Penekanan “meningkatkan hubungan” berakar pada kesadaran manajemen bahwa dalam upaya melibatkan penyandang disabilitas mereka harus mampu mematahkan mitos dan anggapan mengenai seperti apa bekerja dengan penyandang disabilitas.

“Sangatlah penting untuk melibatkan penyandang disabilitas sesering mungkin pada saat proses implementasi aktivitas untuk akomodasi dan inklusi.”

Frédérique Poggi, Vice President Group Diversity

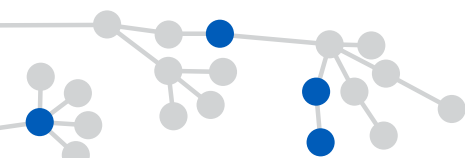
Di tingkat nasional, Accor awalnya membentuk sebuah tim khusus memfasilitasi inklusi dan penyesuaian bagi penyandang disabilitas di Perancis pada tahun 1992. Mandat tim tersebut termasuk percepatan perekrutan penyandang disabilitas serta pelatihan, komunikasi dan peningkatan kepekaan bagi para perekrut.

Praktik-praktik ini sangat beragam, namun sama halnya dengan perayaan Hari Disabilitas Internasional yang digambarkan di atas, semuanya perlu melibatkan penyandang disabilitas sebanyak mungkin. Di Novotel Saclay di Paris, misalnya, staf dapur secara teratur mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan bekerjasama dengan pusat pelatihan khusus. Program ini sangat berguna karena mereka dengan disabilitas penglihatan seringkali dipekerjakan menjadi bagian dari staf dapur. Saat pelatihan, para peserta mengalami disabilitas itu sendiri, berkat kacamata khusus yang sengaja dibuat untuk bisa menghadirkan efek disabilitas penglihatan. Dari situ mereka kemudian dapat memahami pengalaman penyandang disabilitas dan kondisi kerja yang mereka hadapi. Ketika peserta pelatihan kembali ke Saclay, mereka berbagi pengalaman dan pelajaran yang mereka dapat dengan Manajer Hotel, Kepala-kepala Departemen dan pegawai lainnya.

Pelatihan ini menghasilkan perubahan budaya yang signifikan pada tim dapur maupun adaptasi denah ruang dapur dengan mempertimbangkan kebutuhan penyandang disabilitas penglihatan misalnya papan talenan dengan warna berbeda dan menyesuaikan pencahayaan menggunakan neon.

Sejumlah hotel kemudian mengubah dapur mereka mengikuti contoh dari Novotel Saclay. Pullman Paris Montparnasse adalah satu-satunya hotel yang membutuhkan lebih dari 50 trolis untuk mengisi mini bar di kamar. Untuk mengurangi tekanan akibat mendorong dan menarik trolis di atas koridor berkarpet, trolis yang digerakkan dengan motor pun mulai digunakan. Ini merupakan investasi besar untuk hotel tersebut dan dimungkinkan dengan pendanaan tambahan yang disumbangkan oleh Tim Disabilitas atas nama Accor. Penyesuaian ini membantu mengurangi risiko kelainan muskuloskeletal dan jenis disabilitas lain yang ditimbulkan karena mengangkat beban yang berat dan menggunakan gerakan berulang.

Pelajaran penting bagi Accor Group dalam menangani penyandang disabilitas, terutama di tingkat nasional, adalah pentingnya dukungan dari manajemen tertinggi. Tidak akan ada perubahan tanpa dukungan jangka panjang dari mereka. Penting juga untuk tidak hanya berfokus pada tindakan dan perilaku pegawai yang tidak memiliki disabilitas, namun juga melibatkan penyandang disabilitas sesering mungkin pada proses pelibatan dan penyesuaian. Hal ini memastikan hasil kegiatan sesuai dengan kebutuhan yang ada. Pelajaran lain yang



juga penting adalah meningkatnya kepekaan perilaku semua staf (tidak hanya penyandang disabilitas) terhadap kegiatan-kegiatan yang menangani disabilitas di tempat kerja. Para staf sering telah memiliki pengalaman berinteraksi dengan para penyandang disabilitas di luar tempat kerja, beberapa bahkan negatif. Karenanya penting bagi manajemen dan tim Disabilitas dan Inklusi untuk mengakui bahwa disabilitas bisa menjadi suatu topik yang sensitif bagi banyak orang.

3.3 Adecco Group – Penyedia solusi SDM terkemuka

Perjalanan Adecco menuju keberagaman dan inklusi (Diversity and Inclusion – D&I) berawal tahun 1986 pada kantor-kantor mereka yang beroperasi di Perancis. Sejak itu, Adecco Group telah menegaskan bahwa mereka akan membantu penyandang disabilitas mencari pekerjaan, menempatkan lebih dari 5,600 penyandang disabilitas pada perusahaan-perusahaan yang menjadi klien mereka. Pada tahun 1999, Adecco di Spanyol dan Italia mendirikan yayasan yang memberikan kemudahan bagi mereka yang sulit masuk ke pasar tenaga kerja sehingga mereka bisa lebih berdaya dalam kehidupan profesional mereka. Dengan program-program yang inovatif misalnya Plan Familia yang diperkenalkan oleh Adecco Foundation di Spanyol (yang memperluas program mereka untuk anggota keluarga dengan disabilitas untuk mendapatkan pembinaan karir) serta aksi-aksi yang dikhususkan untuk kelompok sasaran, misalnya penyandang disabilitas, Adecco telah mencari cara-cara baru untuk lebih memahami potensi seutuhnya dari para penerima manfaat dan meyakinkan perusahaan agar lebih inklusif.

Peningkatan kesadaran dan pelatihan merupakan inisiatif yang penting untuk inklusi maupun aksesibilitas. Karenanya Adecco telah mengembangkan piranti misalnya panduan khusus dan modul pembelajaran secara elektronik untuk membantu pegawai mereka lebih memahami isu yang dihadapi oleh para pegawai dan klien mereka yang merupakan penyandang disabilitas atau memiliki kekurangan lain. Misalnya pada tahun 2010 Adecco Group membuat pusat pelatihan bernama Espace Emploi Handicap & Competences, yang memberikan solusi misalnya pelatihan profesional untuk meningkatkan keterampilan penyandang disabilitas, terutama untuk posisi-posisi yang membutuhkan keterampilan itu dalam jumlah besar.

Adecco mendukung penuh prinsip tempat kerja yang inklusif, karenanya senantiasa berupaya mendorong terciptanya hubungan antara perusahaan klien mereka dan pegawai dengan disabilitas. Adecco memberikan keahlian kepada perusahaan mengenai bagaimana mendapatkan SDM, perekrutan dan pelatihan calon pegawai, agar dapat mewujudkan kesesuaian antara pegawai dan pemberi kerja. Selain itu, banyak acara yang telah diselenggarakan di berbagai tempat di Perancis untuk memfasilitasi hubungan antara calon pegawai dengan disabilitas dan pemberi kerja. Pada tahun 2012, panduan praktik perekrutan, integrasi dan pemeliharaan pekerjaan dipublikasikan sebagai sumber informasi untuk inklusi disabilitas untuk seluruh perusahaan.

Sebagai penyedia solusi SDM terdepan, keterlibatan Adecco dengan D&I memberikan pengaruh besar bagi berbagai organisasi sektor swasta dan praktik perekrutan mereka. Upaya Adecco untuk mendorong perusahaan klien mereka mempekerjakan penyandang disabilitas berujung pada berbagai inisiatif dan kerjasama di banyak negara. Pada tahun 2014, Adecco meluncurkan inisiatif dengan menunjuk cabang regional mereka yang terdepan dalam inklusi disabilitas untuk menjadi sumber informasi bagi upaya mempekerjakan penyandang disabilitas untuk semua jaringan bisnis mereka. Cabang-cabang terdepan yang memiliki SDM inklusif merupakan unsur penting dalam kemampuannya meningkatkan inovasi, kreatifitas, dan pada akhirnya produktifitas.

Terutama, kerjasama Adecco dengan gerakan Paralympic dan para atlet mereka memberikan dampak yang signifikan. Setelah kesepakatan yang ditandatangani pada tahun 2005 dengan International Olympic Committee (IOC) untuk mengintegrasikan atlet mereka pada pasar kerja saat dan setelah karir olahraga mereka, Adecco juga menjalin kesepakatan serupa pada tahun 2007 dengan International Paralympic Committee (IPC). Kesepakatan ini berupaya untuk mendukung transisi para-atlet ke dalam pasar kerja setelah karir olahraga mereka berakhir. Athlete Career

“Adecco fokus pada keterampilan dan potensi semua kandidat – termasuk penyandang disabilitas.”

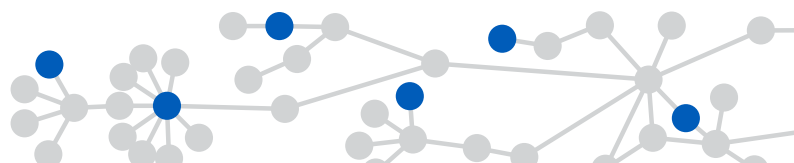
Bruce Roch, CSR & Solidarity Manager

“Kita bergabung dalam Adecco Foundation Spain karena fokus dan komitmen akan integrasi penyandang disabilitas. Seluruh karyawan memberikan masukan yang positif terhadap pelibatan mereka dalam kerja sukarela yang kita kembangkan dan organisir bekerja sama dengan Adecco Foundation Spain.”

Marisol Hernández, Director CSR, Galp Energia

“...untuk menjadi perusahaan yang menarik bagi bakat-bakat baru dan penyedia layanan sumber daya manusia, penting untuk memahami bagaimana memfokuskan pada keterampilan, kemampuan dan pengalaman seseorang dari pada melihat kekurangan yang dianggap sebagai hambatan.”

Lilian Furrer, Direktur CSR dan Komunikasi untuk IOC dan IPC Program Karir Atlet



Programme (ACP), demikian nama program kerjasama itu, didukung oleh pimpinan tertinggi, dan saat ini diselenggarakan di lebih dari 30 negara dimana Adecco berada. Program ini didorong oleh tim global dan dikepalai oleh manajer ACP yang terdiri dari perwakilan National Olympic Committee (NOC) dan National Paralympic Committee (NPS) serta pegawai Adecco. Agar dapat meningkatkan kesadaran akan topik inklusi dan aksesibilitas, Adecco telah bekerja sama dengan para-atlet dan Dewan Atlet IPC untuk menjalankan program advokasi dengan perusahaan klien mereka untuk mengubah perilaku dan menangani prasangka lembaga terhadap perekrutan penyandang disabilitas. Selain itu, ACP berupaya menjadikan para-atlet paham akan keterampilan mereka yang dapat digunakan dan sifat unik mereka yang menjadikan mereka atlet kelas dunia dan pegawai terbaik.

Hingga saat ini, ACP telah memberikan pelayanan kepada lebih dari 14.000 atlet papan atas Olimpiade dan Paralimpiade di negara-negara tempat Adecco beroperasi maupun di luar itu melalui program penjangkauan. Keterlibatan Adecco dengan gerakan paralympiade membuka kemungkinan bagi Group ini untuk melibatkan diri mereka pada upaya inklusi disabilitas di banyak negara dengan Paralympic Committee, maupun dengan perusahaan sponsor dan klien. Karena atlet paralympiade merupakan duta besar yang berpengaruh bagi orang dengan berbagai kemampuan, ACEP berupaya meningkatkan kesadaran perusahaan akan sekelompok orang dengan keterampilan yang belum tersentuh yang relevan dan berguna bagi bisnis.

Singkatnya, Adecco menyampaikan pesan bahwa memajukan agenda inklusi disabilitas di tempat kerja akan membutuhkan waktu. Perubahan kecil namun penting yang dilakukan setiap hari akan memberikan dampak jangka panjang dalam hal mengubah mentalitas tentang penyandang disabilitas. Adecco percaya penyandang disabilitas pada akhirnya akan dianggap atas dasar keterampilan dan kemampuan mereka di tempat kerja selama inisiatif disabilitas dijalankan dengan penuh kesabaran.

3.4 AXA – terdepan dalam perlindungan finansial

“Kesempatan, bukan amal”

Sebuah pandangan yang dimiliki oleh Krungthai-AXA terkait inklusi disabilitas

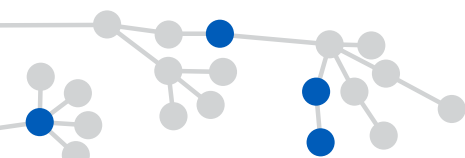
Komitmen AXA Group sebagai pemberi kerja yang bertanggungjawab merupakan komponen penting dalam strategi tanggungjawab perusahaan mereka. Karena itu AXA percaya mencapai pelibatan pegawai akan mendorong tujuan bisnis mereka. Agar dapat melibatkan pegawai, AXA berupaya menciptakan angkatan kerja yang menumbuhkan keberagaman dan kesempatan yang sama bagi semua, termasuk penyandang disabilitas.

AXA di seluruh dunia telah memiliki program dan kebijakan yang ditujukan untuk mendukung budaya yang inklusif terhadap penyandang disabilitas. Program-program ini berpusat pada kemitraan dengan LSM dan universitas, inisiatif peningkatan kesadaran, kelompok narasumber pegawai dan berbagai pelibatan SDM dan inisiatif pemeliharaan ketenagakerjaan.

Beberapa badan di bawah AXA telah melaksanakan rencana untuk mempekerjakan dan mempertahankan penyandang disabilitas. Selama dua tahun terakhir, AXA telah mendapatkan penghargaan di Jepang dan Thailand atas prestasi mereka dalam inklusi disabilitas.

Krungthai-AXA Life Insurance (KAL) telah beroperasi di Thailand sejak tahun 1997 sebagai investasi gabungan antara Krung Thai Bank dengan Axa Group. Saat itu perusahaan ini berkembang menjadi penyedia jasa asuransi pilihan bagi lebih dari 1.3 juta orang. Terkait dengan inklusi disabilitas, perusahaan berkomitmen menjadi ‘pemberi kerja yang bertanggungjawab... yang menyuburkan keberagaman dan kesempatan yang sama bagi semua,’ yang ditunjukkan dengan kontribusi yang diberikan oleh para penyandang disabilitas kepada bisnis mereka. Saat ini 15 dari 826 pegawai KAL adalah para penyandang disabilitas (meningkat dari 8 pegawai pada tahun 2011), dan program Keberagaman dan Inklusi (Diversity and Inclusion- D&I) berupaya menarik sejumlah 1.8 juta penyandang disabilitas di Thailand untuk melamar pekerjaan pada firma yang berpusat di Bangkok itu.

KAL sangat percaya inklusi disabilitas bukanlah soal kegiatan amal, namun merupakan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk menunjukkan bakat berharga mereka. Dengan mengingat hal ini, program Diversity and Inclusion mereka menjadi inisiatif untuk mendorong terciptanya tempat kerja yang inklusif bagi para penyandang disabilitas. Dibentuk pada tahun 2009 sebagai respon terhadap kebijakan keberagaman dan inklusi dari AXA Group, proyek D&I dimulai dengan melakukan penelitian mendalam mengenai hukum dan permasalahan yang dihadapi oleh penyandang disabilitas. Setelah melakukan internalisasi kebijakan disabilitas di Thailand, KAL mulai merekrut penyandang disabilitas untuk bekerja pada berbagai fungsi di perusahaan tersebut. Delapan orang penyandang disabilitas direkrut



pada tahun 2011 dan sampai sekarang masih dipekerjakan sebagai hasil dari proyek D&I. Selain itu, strategi tanggungjawab sosial perusahaan yang kuat diciptakan oleh KAL dengan berfokus pada para pemangku kepentingan internal maupun eksternal. Sistem pengawasan dan renovasi tempat kerja berdasarkan standar inklusi disabilitas KAL juga telah dibuat.

Meskipun program D&I masih pada tahap awal, dampaknya terhadap pegawai dan negara sangatlah jelas. Pegawai dengan disabilitas yang bekerja dengan KAL kini menjadi champion dalam hal inklusi disabilitas. Bagi salah satu pegawai KAL yang menggunakan kursi roda, kesempatan bekerja untuk KAL menjadi pengalaman yang mengubah hidupnya. Bekerja untuk KAL telah membantu pegawai itu menafkahi orangtuanya, mendapatkan gelar sarjana, dan juga berkeluarga. Cerita-cerita individual dari para pegawai dengan disabilitas telah meningkatkan kesadaran mengenai disabilitas di dalam KAL sendiri. Langkah-langkah kecil dalam memajukan kesempatan bagi pegawai dengan disabilitas di Thailand dapat menjadi landasan untuk pemajuan agenda disabilitas.

Dampak program D&I juga diakui di Thailand. Setelah berhasil merekrut delapan orang penyandang disabilitas pada tahun 2011, KAL diberikan penghargaan oleh Kementerian Pembangunan Sosial dan Keamanan Masyarakat atas kontribusinya terhadap penyandang disabilitas. Selain itu, Redemptorist Foundation, sebuah LSM yang mendedikasikan pekerjaan mereka untuk inklusi disabilitas mengakui peran KAL dalam perekrutan penyandang disabilitas di Thailand. Keberhasilan proyek D&I telah memperkuat KAL sebagai yang terdepan dalam inklusi disabilitas di seluruh Thailand, yang telah membuka pintu banyak perusahaan lainnya. Misalnya saat ini KAL melaksanakan kegiatan konsultasi hukum dan berbagi pengetahuan mengenai inklusi disabilitas dengan berbagai organisasi di Thailand sebagai bagian dari proyek D&I.

Dari inisiatif mereka memberikan kesempatan yang sama bagi para penyandang disabilitas, KAL telah belajar banyak hal. Pertama, KAL menyadari bahwa tempat kerja yang inklusif tidak akan dapat tercipta tanpa motivasi dari seluruh pegawai. Mengatur disabilitas di tempat kerja merupakan sebuah isu yang menyeluruh baik untuk satu asisten administratif, manajer menengah ataupun eksekutif tingkat atas. Selain itu, KAL juga menyadari bakat bisa terlihat dengan berbagai cara. Dengan menyadari hal itu, perusahaan bisa mempekerjakan 15 orang sejak proyek D&I dimulai.

Akhirnya, KAL juga ingin menyampaikan pesan bahwa penyandang disabilitas menemui dan menangani berbagai tantangan sehari-hari, yang juga menyiratkan tantangan apa saja yang harus mereka tangani di tempat kerja.

3.5 Carrefour Group – supermarket multi-nasional terdepan

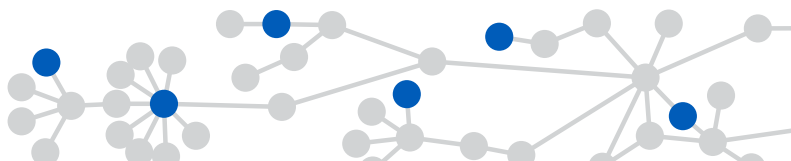
Berawal dari pengecer diskon kecil sederhana yang berdiri pada tahun 1959 di Annecy, Perancis, Carrefour Group telah bertumbuh menjadi lebih dari 10,000 toko di seluruh dunia, memberikan lapangan kerja bagi hampir 365,000 orang di 34 negara di seluruh dunia. Perusahaan ini melaporkan, terutama mengenai disabilitas, telah mempekerjakan 9,709 orang (2.8 persen) yang diakui memiliki disabilitas pada akhir 2013. Menyediakan pekerjaan layak bagi penyandang disabilitas merupakan pilar utama bagi kebijakan keberagaman Carrefour. Carrefour merupakan salah satu perusahaan pertama yang bergabung dan berkontribusi untuk GBDN pada tahun 2011

Carrefour Group terlibat dalam berbagai inisiatif di tataran negara, termasuk program Mission Handicap di Perancis yang pertama kali diluncurkan pada hypermarket di tahun 1999. Pada akhir 2013, hypermarket Carrefour di Perancis melaporkan bahwa 8.02 persen dari pegawai mereka terdaftar sebagai penyandang disabilitas. Di Polandia, kemitraan untuk merekrut penyandang disabilitas dibuat bersama dengan Asosiasi Penyandang Disabilitas untuk Lingkungan (EKON). Carrefour Polandia diberikan penghargaan 'ice breaker' pada tahun 2013: sebuah kompetisi yang memberikan penghargaan bagi individual dan pemberi kerja yang berkomitmen menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh penyandang disabilitas. Pada tahun 2013, 854 orang penyandang disabilitas (6.5 persen) bekerja di Carrefour Polandia.

Contoh dari Carrefour di Brazil merupakan salah satu contoh terbaik dari upaya Carrefour Group dalam mengikutsertakan dan menyediakan penyesuaian bagi penyandang disabilitas. Pada tahun 1991, peraturan nasional Brazil mengatur mengenai kuota untuk mempekerjakan

“Sebuah sikap positif terhadap penyandang disabilitas perlu diintegrasikan ke dalam kultur organisasi.”

Roberta Rivaldo de Almeida Sousa, Daya Tarik dan Retensi
Direktur di Carrefour Brazil



“Manajer harus percaya pada kontribusi yang penyandang disabilitas dapat lakukan dalam bisnis mereka.”

Roberta Rivaldo de Almeida Sousa, Daya Tarik dan Retensi
Direktur di Carrefour Brazil

penyandang disabilitas bergantung pada besarnya perusahaan. Bagi Carrefour, kuota itu adalah 5 persen dari pegawai mereka. Meskipun perusahaan telah merekrut penyandang disabilitas, peraturan perundangan memberikan dorongan untuk memusatkan kegiatan dan meningkatkan fokus pada inklusi penyandang disabilitas.

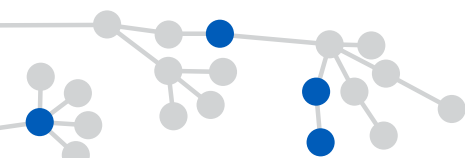
Meskipun peraturan perundangan di tingkat nasional hanya mengatur jumlah minimum bagi seluruh perusahaan yang ada di Brazil, Carrefour memutuskan untuk mengembangkan persyaratan baru dan melaksanakan kuota pada setiap 142 toko mereka di seluruh negara. Carrefour juga meluncurkan program khusus, *Eu pratico a inclusao* (saya mempraktikkan inklusi), yang secara jelas menghasilkan jumlah perekrutan yang meningkat hingga dua kali pada 2013 bila dibandingkan dengan kondisi tahun 2012, yang dilengkapi dengan kampanye *Meu Amigo e Especial* (temanku istimewa) untuk mendorong integrasi penyandang disabilitas

internal.

Tentu perusahaan menghadapi tantangan, terutama dalam kondisi tingginya angka turnover pegawai dan menarik penyandang disabilitas untuk melamar posisi yang tersedia. Pada prinsipnya, hambatan yang timbul adalah sekitar manajer yang mempekerjakan mereka yang sebetulnya tidak siap mempekerjakan penyandang disabilitas. Beberapa manajer memiliki latar belakang yang rendah dan kesadaran tentang bagaimana melakukan penyesuaian bagi penyandang disabilitas.

Kesulitan ini menginspirasi dua inisiatif untuk membantu manajer yang akan langsung berhubungan. Pertama, serangkaian panduan orientasi dibuat untuk memandu manajer dalam melakukan inklusi dan penyesuaian terhadap penyandang disabilitas. Kedua, perusahaan telah melakukan investasi finansial yang cukup signifikan dengan menciptakan Asisten SDM dalam setiap toko Carrefour di seluruh Brazil. Tujuan dari peran ini diantaranya untuk membantu manajer dalam melakukan perekrutan, pelatihan dan mempertahankan penyandang disabilitas bekerja di toko, serta memfasilitasi keterkaitan antara kantor pusat Carrefour dan tim operasional. Terlebih lagi, Carrefour Brazil meluncurkan program keberagaman korporasi pada tahun 2012 dengan tujuan mempromosikan saling menghargai antar pegawai. Setiap direktur dan manajer menerima pelatihan mengenai pengelolaan keberagaman, agar dapat secara progresif mengubah budaya organisasional. Mereka diajari bagaimana menciptakan atmosfir tempat kerja yang inklusif, saling menghargai dan mudah diakses serta diberikan panduan mengenai bagaimana bekerja dengan penyandang disabilitas setiap harinya. Sejak dilaksanakannya inisiatif ini, setiap toko yang berafiliasi dengan Brazil saat ini telah mempekerjakan penyandang disabilitas.

Bagi Carrefour, ada dua hal penting agar perusahaan dapat melaksanakan kegiatan ini. Pertama, manajer harus percaya akan kontribusi yang dapat diberikan oleh penyandang disabilitas terhadap bisnis. Tanpa kepercayaan ini dan hanya berkonsentrasi pada pemenuhan kuota, budaya organisasi tidak akan memiliki kesempatan untuk melakukan perubahan. Karenanya lingkungan kerja tidak akan kondusif akan integrasi dan dalam mempertahankan penyandang disabilitas sebagai bagian dari angkatan kerja. Kedua, solusi harus dikembangkan dan dilaksanakan dengan bekerja sama dengan orang yang mereka sasar, dalam hal ini penyandang disabilitas. Mempercayakan kepada penyandang disabilitas dalam mengkomunikasikan keterbatasan mereka serta memahami keterampilan seseorang dapat menonjolkan kontribusi potensial mereka dan kesesuaiannya dengan bisnis.



3.6 Dow Chemical Co. – Perusahaan Multi-nasional Penyedia Bahan Kimia

Beroperasi pada 180 pasar di seluruh dunia dan merupakan pemberi kerja bagi 53,000 orang pegawai, Dow menyediakan solusi akan kebutuhan bahan kimia dan teknologi bagi berbagai pasar termasuk ilmu pertanian; plastik; dan bahan elektronik dan fungsional. Pendekatan Dow terhadap disabilitas maupun kegiatan yang dilakukan untuk memberikan penyesuaian dan mengikutsertakan penyandang disabilitas didasari oleh pernyataan perusahaan. Fokusnya adalah untuk merekrut orang terbaik dan berdasarkan profil individual tersebut dalam hal ini kemampuan dan apa yang dapat mereka kontribusikan dan bukan mengenai apa yang tidak bisa mereka kontribusikan.

Karakteristik utama dari pendekatan Dow terhadap inklusi disabilitas adalah dukungan yang kuat dari tim manajemen global perusahaan. Dalam pengalamannya, struktur dukungan tata kelola yang dimulai dengan jajaran manajemen teratas tidak hanya mendukung kepercayaan secara internal namun juga menjamin penyebaran informasi yang efektif, dijalkannya inisiatif dan alokasi sumber daya. Meskipun demikian manajemen global bukanlah yang mendorong inisiatif-inisiatif itu. Inisiatif-inisiatif itu didorong utamanya oleh pegawai, yang bersemangat dan berkomitmen meningkatkan kondisi kerja pegawai dengan disabilitas.

Upaya-upaya ini dilakukan sebagai bagian dari Disability Employee Network Dow (DEN, Jaringan Pegawai dengan Disabilitas), salah satu dari tujuh jaringan bisnis yang meningkatkan kesadaran akan berbagai bentuk keberagaman dan inklusi. Agar dapat meningkatkan kesadaran secara internal dengan lebih efektif, DEN membentuk cabang regional yang melaksanakan inisiatif dan menjadi champion disabilitas dan inklusi pada tataran lokal. Pada tahun 2002, DEN mulai memberikan penghargaan bagi 'Champions of Inclusion' atas upaya para pegawai dalam mendobrak hambatan dan menjaga tempat kerja sebagai tempat yang mendukung keberagaman dan menciptakan budaya dimana semua orang merasa dihargai.

Untuk mendukung peningkatan strategi keberagaman dan inklusi Dow, DEN juga memfasilitasi kerjasama dengan organisasi eksternal. Misalnya, Dow telah bekerja dengan Panitia Paralympiade Internasional baik untuk mendukung Paralympiade di Vancouver (2010), London (2012) dan Sochi (2014) dan mengakui kemampuan para penyandang disabilitas. Dengan semangat yang sama, cabang regional DEN telah berupaya meningkatkan kesadaran akan penyandang disabilitas di seluruh dunia dalam mendukung acara olahraga bagi pegawai terinspirasi oleh Paralympiade.

Dalam strategi peningkatan kesadaran DEN lainnya, Dow bekerjasama dengan Rochester Institute of Technology National Technical Institute of the Deaf (RIT/NTID), sebuah organisasi yang menawarkan sumber informasi untuk pendidikan khusus bagi siswa yang memiliki kesulitan pendengaran. Siswa-siswa di Institut tersebut menyampaikan presentasi kepada peserta Future Leader Academy Dow menunjukkan bakat, energi dan antusiasme yang dibawa oleh penyandang disabilitas ke tempat kerja. Beberapa pegawai juga direkrut dari NTID melalui program pemagangan inklusif.

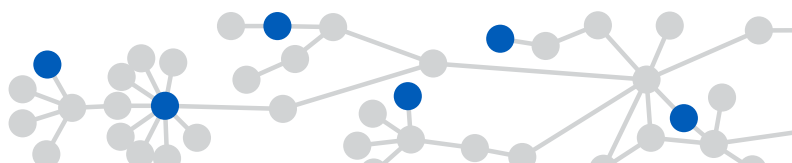
Mengembangkan dan melaksanakan upaya untuk mengikutsertakan penyandang disabilitas semakin menegaskan bahwa strategi yang efektif membutuhkan dukungan, tata kelola dan fasilitasi dari atas. Namun aksi perlu dilekatkan dalam organisasi, dan perubahan budaya perlu dipimpin oleh individual yang bersemangat. Praktiknya, ini berarti Keberagaman dan Inklusi tidak boleh dilaksanakan secara terpisah oleh departemen personalia atau CSR. Hal ini bukan hanya menjadi tanggungjawab mereka (mereka hanya bisa memberikan keahlian), namun juga menjadi tanggungjawab pemimpin dan pegawai di perusahaan itu, serta harus diintegrasikan kepada seluruh bidang operasional bisnis.

“Penyandang disabilitas adalah ‘sumber bakat yang unik.’”

Gerard van de Ven, Direktur Customer Service

“Keagaman dan Inklusi adalah tanggungjawab setiap pemimpin dan karyawan di perusahaan dan harus diintegrasikan ke dalam seluruh area bisnis operasional.”

Gerard van de Ven, Direktur Customer Service



3.7 Groupe Casino – Perusahaan Pengecer Global: berkomitmen menjadikan isu disabilitas sebagai hal biasa

“Meningkatkan kesadaran di seluruh unit bisnis dengan menghormati perbedaan budaya.”

Sandra Chartoire, Sustainable Development Manager

Selama dua puluh tahun terakhir, perusahaan berbasis di Perancis ini terlibat dalam isu yang berkaitan dengan penyandang disabilitas. Secara keseluruhan, lebih dari 11 persen pegawai dari toko-toko Casino di Perancis merupakan penyandang disabilitas. Di Thailand, anak perusahaan Groupe Casino “BIG C” diakui oleh Kementerian Tenaga Kerja sebagai perusahaan yang telah melalui kuota sebesar 26 persen. Pada tahun 2012, Pertemuan GBDN menjadi pendorong pentingnya dilakukan kampanye peningkatan kesadaran mengenai penyandang disabilitas di tempat kerja secara global. Hasilnya, kampanye pertama peningkatan kesadaran akan penyandang disabilitas di perusahaan ini terbentuk: “Handino”, yang menjadi karakter penting dalam kampanye.

Bahan kampanye telah diterjemahkan dalam bahasa Inggris, Perancis, Spanyol, Portugis untuk memaksimalkan dampaknya di seluruh bisnis. Kampanye-nya berpusat pada perjalanan ‘Handino’ ke berbagai lokasi untuk ‘bicara’ dengan para manajer dan melaporkan mengenai pengalaman para pegawai.

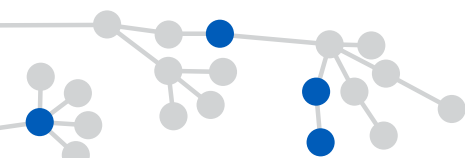
Anekdote dan wawancara singkat merupakan dasar bagi bahan yang menunjukkan pentingnya mengikutsertakan dan melakukan penyesuaian bagi penyandang disabilitas, terutama dari sisi operasional bisnis. Peningkatan kesadaran dari sisi operasional bisnis merupakan suatu tantangan yang harus dijawab oleh pengembangan proses. Hal ini harus dikembangkan dengan mempertimbangkan konteks budaya dan kebutuhan bisnis lokal.

“...organisasi memiliki kesempatan untuk mengintegrasikan penyandang disabilitas ke dalam semua area operasional dan jabatan.”

Sandra Chartoire, Manajer Sustainable Development

Handino dan kampanye peningkatan kesadaran merupakan bagian dari strategi komunikasi umum yang akan mendatangkan dampak positif terhadap jumlah penyandang disabilitas di perusahaan. Handino berupaya untuk memengaruhi perilaku dan meningkatkan kepercayaan para manajer maupun pegawai akan kegiatan-kegiatan disabilitas dan inklusi di masa yang akan datang.

Dengan lokasi usaha yang sangat beragam mulai dari Argentina, Brazil, Kolombia, Perancis, Thailand hingga Vietnam, penting untuk mempertimbangkan budaya dan perilaku setempat. Groupe Casino menentukan panduan pada tingkat kelompok dan perilaku sembari pada saat yang bersamaan mendelegasikan tanggungjawab dan memberikan kepercayaan terhadap kantor lokal untuk mencapai tujuan perusahaan dalam mengintegrasikan lebih banyak lagi penyandang disabilitas dalam kegiatan mereka. Memilih cara yang menyenangkan dalam mempromosikan isu disabilitas dan mengingat kembali cerita pegawai berkontribusi pada pesan bahwa bergerak untuk disabilitas adalah sesuatu yang dapat dilaksanakan dan tidak rumit. Hal ini juga semakin menegaskan bahwa organisasi memiliki peluang untuk mengintegrasikan penyandang disabilitas pada seluruh bidang operasional.



3.8 IBM – International Business Machines Corporation

Pada inkarnasi pertamanya sebagai Computing Tabulating Recording Company (CTR), IBM mempekerjakan pegawai pertamanya dengan disabilitas pada tahun 1914. Sejak itu, IBM telah melalui berbagai perubahan dalam keterlibatannya dengan disabilitas dan inklusi. IBM memandang penyandang disabilitas sebagai potensi sumberdaya yang belum dimaksimalkan pada tahun 1940an yang dapat menggantikan staf mereka yang direkrut oleh angkatan bersenjata pada Perang Dunia Ke Dua. IBM juga berupaya melakukan upaya reintegrasi terhadap pegawai yang pulang dari perang, yang menjadi penyandang disabilitas saat masa perang.

Tujuh puluh tahun setelah itu, IBM telah mengembangkan sebuah strategi yang menangani berbagai aspek pendekatan bisnis terhadap penyandang disabilitas. Ada tiga aspek penting: *Attitude* (perilaku), *Accessibility* (aksesibilitas), dan *Accommodation* (akomodasi/penyesuaian) atau dikenal sebagai 3A. IBM melakukan penyesuaian terhadap disabilitas pegawai mereka melalui Accessible Workplace Connection (Menghubungkan Tempat Kerja yang Dapat diakses). Sistem ini merupakan sebuah sistem permintaan peralatan secara online, dimana pegawai dapat meminta peralatan, mebel maupun barang dan jasa lainnya yang akan membantu mereka menjadi sama produktifnya dengan siapapun di organisasi tersebut. IBM menjadikan bisnis dan tempat kerjanya lebih mudah diakses dengan melaksanakan inisiatif global berdasarkan persyaratan global untuk menjadikan semua bangunan mereka dapat diakses. Contoh-contoh dari inisiatif ini termasuk daftar periksa aksesibilitas dan Building Accommodation Assessment Team, yang ditugaskan menangani permasalahan aksesibilitas setiap kali permasalahan muncul. Aksesibilitas maya termasuk semua piranti lunak dan aplikasi internal juga menjadi prioritas utama yang terdapat dalam instruksi perusahaan IBM.

Strategi terkini IBM berfokus pada 'A' yang ke tiga: *Attitude* (perilaku). Perusahaan ini telah mengembangkan kebijakan dan alat, fokusnya adalah pada memaksimalkan efisiensinya dengan melibatkan pegawai dan manajer untuk menangani praduga terhadap penyandang disabilitas, membongkar mitos dan meningkatkan perilaku terhadap perekrutan dan mempertahankan pegawai dengan disabilitas. Pesan yang sering digaungkan di IBM adalah penyandang disabilitas merupakan 'sumber daya manusia yang belum tergunakan', dimana dengan melibatkan mereka, perusahaan hanya akan menuai manfaat. Namun laporan mengenai perekrutan penyandang disabilitas tidak menyiratkan pesan ini. Bagi IBM, alasan mengapa terjadi ketidaksesuaian dalam kebijakan dan praktik ada pada bias bawah sadar dan perilaku penolakan terhadap penyandang disabilitas.

Sebagai bagian dari program kesadaran disabilitas global, IBM berencana meluncurkan sebuah lokakarya pada tahun 2015 yang bertujuan untuk menangani perilaku dan bias bawah sadar para pegawainya. Meskipun masih dalam tahap pengembangan, lokakarya ini berfokus pada upayanya pertama fungsi perekrutan perusahaan, dan kedua, manajer langsung yang merekrut dan mengelola penyandang disabilitas. Lokakarya ini diciptakan dan dijalankan untuk pertama kalinya pada konferensi internasional di bulan Februari 2014, dan hingga saat ini telah diujicobakan dengan organisasi eksternal dan pada sesi Konferensi Disabilitas dan Inklusi. Salah satu contoh yang mencolok adalah dengan US Business Leadership Network (USBLN), sebuah organisasi nirlaba yang membantu kinerja dunia usaha dengan meningkatkan inklusi disabilitas di tempat kerja.

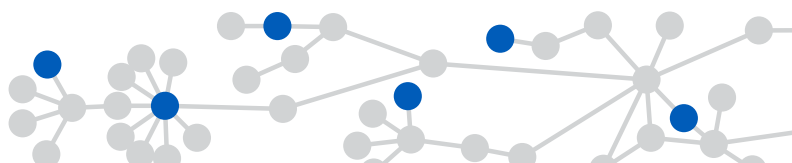
Pesan penting dari IBM bagi para pemberi kerja lain adalah fokusnya harus pada kemampuan individual—lupakan kata 'disabilitas'. "Perusahaan tidak perlu mempekerjakan penyandang disabilitas. Mereka harus mempekerjakan orang yang memiliki keterampilan tepat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Bila orang tersebut merupakan penyandang disabilitas, ya merupakan kebetulan saja, namun intinya bukan disabilitasnya," ujar Yves Veulliet, Manajer Program Inklusi dan Disabilitas Global IBM.

“Bagi IBM, ‘disabilitas bukanlah intinya’”

Yves Veulliet, Global Disability & Inclusion Program Manager

“Perusahaan tidak harus mempekerjakan penyandang disabilitas. Mereka harus mempekerjakan seseorang dengan keterampilan yang sesuai untuk mengerjakan tugas mereka. Bila orang tersebut adalah penyandang disabilitas, biarkanlah, tapi disabilitas bukanlah intinya.”

Yves Veulliet, Global Disability & Inclusion Programme Manager



3.9 L'Oréal Group – perusahaan kosmetika terbesar di dunia

“L'Oréal menghargai aksi konkrit yang mendukung penyandang disabilitas”

Berkantor pusat di Perancis namun dengan anak perusahaan tersebar di seluruh dunia, L'Oréal Group merupakan kelompok yang setia pada pemajuan keberagaman dan inklusi pada seluruh aspek dalam bisnis mereka. Perusahaan produk kosmetika terbesar di dunia ini senantiasa memikirkan tentang cara-cara untuk meningkatkan strategi keberagamannya, yang telah terbentuk sejak satu dekade terakhir. Strategi keberagaman kelompok ini diterapkan dalam tiga bidang: SDM, pemasaran, dan pengadaan. Berkaitan dengan SDM, L'Oréal bertekad mewujudkan keberagaman di tempat kerja melalui perlawanan terhadap segala bentuk diskriminasi atas dasar 'perbedaan yang terlihat dan tak terlihat'. Diantara agenda keberagaman mereka, L'Oréal menjadi semakin bersemangat mengenai inklusi disabilitas, dimana hal itu dianggap oleh para pemimpin perusahaan ini sebagai salah satu prioritas teratas.

Agar dapat menunjukkan nilai inklusi disabilitas, Kepala dan CEO, Jean-Paul Agon, menyatakan perlunya L'Oréal “lebih meningkatkan lagi upaya mereka dalam hal ini.” Sejalan dengan hal itu, perusahaan ini mulai melaksanakan serangkaian inisiatif yang didukung oleh manajemen senior untuk mendukung inklusi disabilitas dalam angkatan kerja global mereka. Salah satu inisiatif itu diluncurkan pada tahun 2008 dan diberi nama Disability Initiatives Trophies. Diselenggarakan tiap dua tahun sekali, kompetisi internal yang berawal sebagai acara lokal dengan cepat bergulir menjadi sebuah inisiatif global. Acara ini mengundang berbagai anak perusahaan yang datang dari lebih 60 negara untuk duduk bersama berbagi cerita keberhasilan mereka dalam melakukan proyek inklusi disabilitas. Dengan demikian, banyak anak perusahaan yang mendapatkan penghargaan akan upaya mereka sembari juga belajar dari praktik-praktik terbaik dari satu sama lain.

Acara penghargaan terbaru sangat berhasil, karena semua anak perusahaan terlibat secara aktif. Acara ini memberikan penekanan pada tema pertimbangan konsumen, yang terlihat melalui berbagai inisiatif yang dilakukan oleh L'Oréal di banyak negara. Beberapa contoh

“Dunia kerja yang memiliki keberagaman di setiap fungsi dan level memperkuat kreativitas dan pemahaman kami akan consumer dan itu membuat kami dapat mengembangkan dan memasarkan produk yang relevan.”

Jean-Paul Agon, Chairman and CEO of L'Oréal

inisiatif yang mengedepankan konsumen bagi penyandang disabilitas adalah termasuk dilaksanakannya pelatihan rias wajah di anak perusahaan mereka di Venezuela dan Amerika lainnya. Pelatihan – pelatihan ini membantu para peserta belajar bagaimana menggunakan produk kosmetik mereka dengan niat meningkatkan kepercayaan diri mereka. Di negara-negara seperti Indonesia dan Filipina, pelatihan peningkatan kepekaan terhadap disabilitas diberikan kepada para konsultan kecantikan untuk membantu mereka berinteraksi dengan lebih baik dengan para penyandang disabilitas yang memiliki disabilitas. Di negara-negara Afrika seperti Nigeria dan Afrika Selatan, inisiatif setempat adalah dengan memberikan pelatihan yang diperlukan oleh para konsumen mereka yang memiliki disabilitas untuk menjadi penata rambut dan pengecer produk-produk L'Oréal. L'Oréal Italia juga mulai mempromosikan agenda disabilitas—anak perusahaannya melihat disabilitas sebagai nilai tambah untuk bisnis mereka karena kemampuan bertahan yang ditunjukkan oleh para pegawai tersebut. Berbagi pengalaman mengenai inisiatif-inisiatif tersebut pada acara penghargaan kemudian menggerakkan berbagai anak perusahaan mengenai isu yang berkenaan dengan penyandang disabilitas.

Acara penghargaan ini dapat berhasil karena berbagai faktor. Yang paling terpenting adalah acara ini dipimpin langsung oleh CEO perusahaan dan dilakukan dengan mengundang para manajemen senior. Keterlibatan pemimpin perusahaan penting dalam menjadikan isu ini sebagai isu yang mendesak. Ketika para pemimpin organisasi mengalokasikan waktu serta energi yang cukup untuk isu yang penting, maka akan lebih banyak lagi orang dalam organisasi yang akan memercayainya. Kedua, acara ini dibuat sedemikian rupa sehingga melibatkan para pesertanya. Daya saing internal yang timbul karena semangat berkompetisi pun merupakan semangat yang sehat. Hal ini memberikan semacam insentif kepada berbagai badan usaha L'Oréal untuk menunjukkan aksi nyata yang mendukung pegawai dan konsumen penyandang disabilitas. Dengan adanya penghargaan, hal ini menunjukkan bahwa L'Oréal akan menghargai siapapun yang ada di perusahaan itu yang berupaya memajukan strategi keberagaman dan inklusi.

Selain itu, Disability Initiatives Trophy ini membantu menguatkan jalinan unik antara kantor-kantor pusat L'Oréal—dimana International Diversity Team berada—dan anak-anak perusahaan yang menjadi koresponden langsung mengenai keberagaman. Karena seringnya anak perusahaan dan kantor pusat berbagi informasi agar dapat memfasilitasi inisiatif dua tahunan ini, acara tersebut menjadi jalan untuk menghubungkan organisasi yang tersebar

luas secara geografis ini. Keterhubungan ini sangat penting bagi L’Oreal dalam melaksanakan strategi keberagaman dan inklusi secara global. Singkatnya, L’Oreal mampu memajukan agenda disabilitasnya dengan melibatkan berbagai anak perusahaan terutama mengenai isu yang dipercayai oleh manajemen senior sebagai suatu hal penting untuk keberhasilan bisnis.

3.10 Novartis International AG – perusahaan farmasi multi-nasional dari Swiss

Terdepan dalam pelayanan kesehatan, Novartis memberikan serangkaian produk obat-obatan dan solusi kesehatan bagi banyak pasien di dunia ini. Perusahaan farmasi asal Swiss ini mempekerjakan lebih dari 135,000 orang di seluruh dunia, dan berkomitmen untuk menjaga para pegawainya sama halnya dengan cara mereka menjaga pelanggan mereka. Karena perusahaan ini beroperasi di lebih dari 140 negara, Novartis menjadikan keberagaman dan inklusi sebagai suatu prioritas bisnis. Hal ini termasuk menciptakan tempat kerja yang menghargai, menghormati dan mengintegrasikan mereka yang memiliki kebutuhan khusus dan kemampuan yang beragam. Strategi inklusi disabilitas mereka yang dikenal sebagai Diversability secara internal didorong oleh prinsip bahwa pegawai harus diakui karena kontribusinya bukan karena keterbatasannya.

Pada tahun 2011, kelompok nara sumber pegawai dibentuk dalam Novartis—diberi nama Diversability Support Network—yang membantu melakukan advokasi isu-isu yang berkaitan dengan penyandang disabilitas. Tagline jaringan ini dengan jelas menunjukkan falsafah disabilitasnya: ‘Diversability. Ini bukan tentang ketidakmampuan, ini tentang kemampuan.’ Berkantor pusat di Swiss dan dipimpin oleh pegawai dengan disabilitas, anggota dan pendukung Jaringan Bantuan Diversability merupakan anggota yang datang dari berbagai jenis bisnis dan latar belakang. Siapapun yang memiliki keinginan mendukung inklusi disabilitas dapat berkontribusi pada kelompok narasumber itu, tanpa memandang posisi mereka dalam organisasi tersebut. Tim inti terdiri dari sepuluh orang pegawai yang bertemu setiap bulannya untuk membahas dan menyiapkan berbagai acara dan kegiatan. Sepanjang tahun, kelompok ini menyelenggarakan sesi ‘lunch and learn’ di Novartis Basel Campus, maupun pelatihan peningkatan kesadaran bagi para pegawai terkait manajemen disabilitas. Kelompok ini juga menggunakan berbagai jalur komunikasi internal dan eksternal untuk saling berbagi kabar dan informasi mengenai apa yang sedang terjadi dengan pemangku kepentingan utama.

Sejak dibentuknya Diversability Support Network, kelompok ini telah menyelenggarakan beberapa acara tahunan setiap 3 Desember untuk memperingati Hari Penyandang Disabilitas Internasional PBB. Pada acara tahunan yang pertama pada tahun 2012, kepala Divisi Farmasi—yang saat itu menggunakan kursi roda—berbicara di hadapan para tamu mengenai pengalamannya menjadi penyandang disabilitas meskipun hanya sementara dan pentingnya para rekanan mereka untuk dapat mengakses bantuan yang mereka butuhkan agar dapat menjadi pekerja yang efektif di tempat kerja maupun di luar tempat kerja. Dukungan yang ia berikan menunjukkan adanya komitmen tingkat tinggi terhadap pemenuhan inisiatif perusahaan yang semakin menguatkan kredibilitas kelompok tersebut. Pada acara yang sama anggota Diversability Support Network menyelenggarakan pertunjukan tari yang diikuti oleh para rekan kerja mereka yang memiliki keterbatasan bergerak—menegaskan pesan penting bahwa kemampuan mereka lebih penting dari ketidakmampuannya. Pada tahun berikutnya, kelompok ini kemudian menyelenggarakan panel yang terdiri dari para pemimpin senior dan anggota kelompok narasumber yang berbicara mengenai pengalaman pribadi dan peluang yang berkaitan dengan inklusi disabilitas.

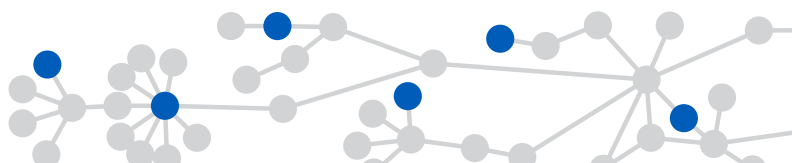
Selain dari acara-acara tersebut, dampak yang ditularkan oleh kelompok itu meluas hingga akhirnya mendapatkan dukungan dari para pegawai. Misalnya Diversability Support Network ini sangat penting dalam pembentukan pusat informasi diversability yang juga berfungsi sebagai basis data maya bagi informasi yang berkaitan dengan disabilitas. Menawarkan informasi mengenai ke mana mereka harus mencari peralatan yang khusus hingga persiapan bahan wawancara dan lain-lain, basis data ini menjadi piranti penting bagi para pegawai yang memiliki pertanyaan mengenai disabilitas. Karena anggota Diversability

“Saya pikir semua organisasi global perlu memposisikan keberagaman dan inklusi sebagai prioritas bukan hanya karena itu adalah tindakan yang tepat, tapi juga karena itu adalah bisnis bagus yang masuk akal.”

CEO Joseph Jimenez tentang Keberagaman dan Inklusi

“Penghargaan Keberagaman Eropa merepresentasikan sebuah motivasi besar untuk masa depan untuk meneruskan kerja keras kearah tujuan utama untuk sepenuhnya mengintegrasikan penyandang disabilitas di tempat kerja.”

Renata Lazarova, Sponsor of the Novartis Diversability Support Network



Support Network juga meyisihkan sebagian waktu mereka di luar dari tanggungjawab pekerjaan mereka sehari-hari untuk melakukan kegiatan ERG, mereka juga belajar banyak tentang pegawai dengan disabilitas. Satu kesan yang paling sering terasa adalah pegawai dengan disabilitas seringkali hanya mau bekerja tanpa perlu mengundang banyak perhatian tentang situasi individual mereka. Meskipun pusat sumber informasi diversity membantu para pegawai ini mencari informasi terkait, mereka mungkin juga membutuhkan bantuan lain dari rekan-rekan kerja mereka. Jika manajer langsung maupun anggota tim memberikan dukungan bagi pegawai dengan disabilitas agar merasa nyaman menjalankan perannya, maka mereka akan dapat dan bahkan mau berkontribusi dan mencurahkan gagasan-gagasan inovatif.

Pada bulan Oktober 2014, Diversity Support Network mendapatkan penghargaan dari European Diversity Award sebagai ‘Kelompok Jaringan Pegawai terbaik tahun ini’ atas kerja mereka dalam mengintegrasikan penyandang disabilitas di tempat kerja. Penghargaan ini benar-benar mengganjar keberhasilan kelompok narasumber pegawai Novartis, dan bisa melakukannya karena struktur perusahaan. Kelompok ini terdiri dari jaringan individual yang termotivasi untuk mendukung inklusi disabilitas. Inisiatif ini dibuat dengan dorongan dari para pegawai dan mereka diberikan kebebasan mengatur agendanya selama sejalan dengan strategi keberagaman dan inklusi perusahaan. Karena para pegawai sangat bersemangat dan terlibat, mereka tidak sulit mendapatkan dukungan dan sangat terlihat oleh para pemimpin senior. Pesan penting dari Novartis kepada organisasi lain adalah dengan pemimpin yang tepat, anggota tim yang bersemangat dan keberadaan kelompok nara sumber pegawai yang otonom dapat mendatangkan dampak yang kuat dalam mempromosikan keberagaman di tempat kerja.

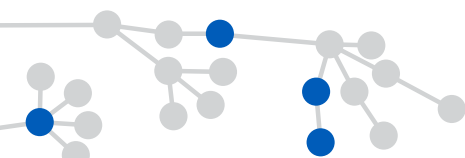
3.11 Standard Bank – kelompok penyedia jasa keuangan terdepan di Afrika

“Kita percaya bahwa keberagaman berada pada pusat dari bisnis kami, membuatnya sebagai elemen yang mendasar untuk segala sesuatu yang kita kerjakan.”

Standard Bank memiliki popularitas yang cukup luas di benua Afrika, beroperasi di 18 negara seluruh Afrika. Bank ini juga memiliki perwakilan di luar Afrika sehingga membuka akses Afrika kepada pasar global. Dengan mempekerjakan hampir 48,000 orang, Standard Bank menawarkan pelayanan jasa keuangan yang di dalamnya termasuk investasi dan pengelolaan kekayaan, perbankan bisnis maupun pelayanan keuangan personal bagi pelanggan individual. Cabang mereka di Afrika Selatan (SBSA) merupakan bagian terbesar dan tertua, dan mempekerjakan lebih dari 27,000 orang. Meskipun nilai keberagaman dan SBSA telah lama dipahami, diundangkannya Undang-undang Kesetaraan Ketenagakerjaan pada tahun 1998 menjadi katalis dalam mengembangkan rencana dan mengatur sasaran untuk mempekerjakan mereka yang datang dari kelompok yang kurang terwakili, termasuk penyandang disabilitas. Peraturan perundangan itu meminta perusahaan agar melakukan audit secara internal terhadap praktik-praktik keberagaman yang ada selama ini dan melakukan penyesuaian untuk memperbaikinya.

Standard Bank dan perusahaan lain yang ada di daerah Afrika Selatan mengakui bahwa isu disabilitas cenderung tidak mendapatkan perhatian karena dianggap tidak terlalu penting dibandingkan kesetaraan rasial. Meskipun mempekerjakan penyandang disabilitas selalu menjadi bagian agenda kesetaraan SBSA, baru pada tahun 2013 lah prinsip dan pendekatan yang mendasari upaya ini dibuat menjadi kebijakan khusus disabilitas. Dikeluarkannya kebijakan khusus disabilitas telah memungkinkan Standard Bank untuk mendorong strategi keberagaman dan inklusi mereka ke depan. Kemampuan manajer dan pegawai dalam merujuk pada prinsip dan panduan disabilitas telah berkontribusi pada efisiensi dan keadilan di tempat kerja.

Kebijakan Disabilitas Standard Bank dimaksudkan untuk “memberikan panduan dalam mengelola disabilitas di tempat kerja, dan memungkinkan Standard Bank dalam memenuhi tanggungjawabnya dalam mengikutsertakan penyandang disabilitas dalam pekerjaan yang biasa.” Kebijakannya sangat kuat; membahas secara rinci berbagai topik misalnya: definisi disabilitas, siapa yang masuk dalam kebijakan, bagaimana menyatakan disabilitas, dan proses mendapatkan penyesuaian yang sepatutnya. Kebijakan disabilitas, terutama yang berhubungan dengan penyesuaian yang sewajarnya, telah membuat para pemangku kepentingan dalam organisasi memahami proses seperti apa yang harus mereka ikuti dan apa saja tindakan yang diambil bila mereka ingin mengajukan penyesuaian yang sewajarnya. Dulu, penyesuaian yang sewajarnya merupakan sebuah hal yang sifatnya ad-hoc atau sementara dan sangat



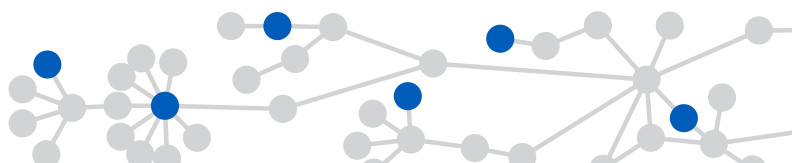
bergantung pada keinginan manajer dalam mendanai penyesuaian itu. Penyandang disabilitas diharapkan bisa membawa isu ini ke hadapan para manajer dan merundingkan bagaimana menciptakan kondisi kerja yang lebih ramah dengan penyandang disabilitas. Kini setelah ada kebijakan yang standar, serta anggaran terpusat, gangguan-gangguan itu telah dapat dihilangkan dan penyandang disabilitas tidak lagi merasa mereka sebagai beban atau suatu yang dipaksakan di tempat kerja.

Selain dari kebijakan disabilitas, Standard Bank juga telah memformalisasi panduan tentang bagaimana mengelola pegawai dengan disabilitas maupun pelanggan dan klien dengan disabilitas. *Guideline to Managing Disability in the Workplace* menjadi piranti bagi para manajer dan mitra SDM mereka agar lebih dapat memiliki pengetahuan mengenai inklusi disabilitas. Panduan ini sifatnya seperti modul pelatihan—memberikan informasi mengenai berbagai teori, terminologi, dan praktik-praktik terbaik yang erat kaitannya dengan disabilitas di tempat kerja. Bagian mengenai bagaimana disabilitas dipertimbangkan dalam berbagai konteks proses SDM membantu pencegahan diskriminasi dalam perekrutan, penerimaan, pengelolaan kinerja, dan pelatihan. mengenai pelanggan dan klien, Standard Bank juga telah menghasilkan panduan bagaimana menjalin hubungan bisnis dengan para penyandang disabilitas. Panduan itu mengandung pula bagian mengenai etiket disabilitas dan interaksi dengan pelanggan, juga menjadi sebagai penegasan bagi keinginan organisasi untuk mengakomodir penyandang disabilitas.

Dikeluarkannya kebijakan dan panduan mengenai disabilitas telah memberikan pelajaran berharga bagi Standard Bank mengenai inklusi disabilitas. Dibuatnya kebijakan yang standar menyorot isu disabilitas dianggap penting oleh Standard Bank untuk beberapa alasan. Pertama, kebijakan itu menjadi dasar pembenaran dan dukungan dari struktur senior. Dengan kata lain, tanpa kebijakan formal, para pemimpin senior tidak dapat secara efektif menyampaikan pentingnya inklusi disabilitas di perusahaan. Manajer perlu menganggap penanganan disabilitas sebagai suatu hal yang serius agar memungkinkan budaya inklusif tercipta. Selain itu, Standard Bank juga menyadari bahwa formalisasi kebijakan dan panduan disabilitas memberikan contoh-contoh praktik terbaik bagi para pegawai. Daripada mereka harus melakukan 'sesuatu' untuk menanggapi isu disabilitas, para manajer dan pegawai diberikan pilihan aksi yang 'tepat' ketika menangani disabilitas di tempat kerja.

Pelajaran berharga yang dipetik dari Standard Bank adalah bahwa menangani disabilitas di tempat kerja lebih dari sekedar membeli peralatan baru. Waktu dan energi harus juga dicurahkan untuk melihat bagaimana pekerjaan itu diatur dan berdiskusi dengan para manajer langsung. Contoh yang diberikan oleh Standard Bank adalah bagaimana mereka menangani pegawai yang mengalami kondisi epilepsi yang tidak terkontrol dan pekerjaan yang membutuhkannya sering menaiki tangga. Karena situasi yang dihadapi oleh pegawai itu membahayakan, Standard Bank melakukan perundingan dengan manajer untuk mengubah sifat pekerjaannya, yang ternyata lebih sulit dari yang mereka kira sebelumnya.

Agar dapat menangani situasi semacam itu, Standard Bank merekomendasikan organisasi untuk meninjau kembali praktik-praktik mereka selama ini dalam menangani disabilitas agar dapat membantu mereka memahami apa saja isu yang mereka hadapi. Pada tahap awal menangani disabilitas, organisasi harus mengeluarkan kebijakan disabilitas dan mengembangkan kumpulan ahli sehingga dapat fokus pada isu disabilitas. Meskipun di awal hal ini membantu, penanganan penyandang disabilitas yang tepat pada akhirnya harus menjadi bagian dari proses pengelolaan SDM yang 'normal'.



3.12 Sodexo – Leader in quality of life services

“Seluruh lapisan organisasi seharusnya terlibat dalam keberagaman. Tim yang beragam lebih inovatif, terlibat, membawa masukan yang lebih baik untuk kebutuhan klien dan merupakan pendorong performa yang”

Annie Vandrotte, Manajer Diversity Project

Dengan hampir 428,000 pegawai di seluruh dunia, Sodexo merupakan perusahaan terdepan dalam penyediaan jasa kehidupan sehari-hari. Perusahaan ini memberikan lebih dari 100 jenis pelayanan di 80 negara—dari katering dan pelayanan makanan hingga manajemen fasilitas, dari skema insentif bagi pegawai hingga pelayanan personal dan rumah tangga. Singkatnya, Sodexo menyediakan pelayanan yang memungkinkan bagi semua orang untuk hidup dan bekerja di ruang yang sama, baik itu sekolah, perusahaan, rumah sakit atau bahkan penjara.

Keyakinan Sodexo bahwa keberagaman dan inklusi hanya akan menguatkan mereka, lebih inovatif dan memungkinkan mereka memberikan pelayanan terbaik bagi 75 juta pelanggannya di seluruh dunia ditunjukkan dalam kebijakan keberagaman Perusahaan ini yang dibuat berdasarkan lima pilar:

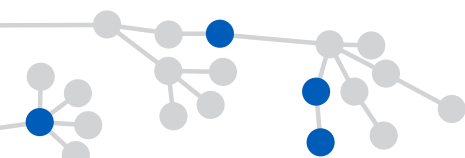
- Gender, terutama memperluas peran perempuan dalam posisi-posisi operasional dan kepemimpinan;
- Generasi, melawan diskriminasi atas dasar usia;
- Budaya dan asal usul;
- Penyandang disabilitas;
- Orientasi seksual.

Perjalanan perusahaan ini menuju keberagaman dan inklusi berawal di Amerika Serikat pada tahun 2002 dan di Eropa pada tahun 2006, dimana tim Diversity and Inclusion mereka dibentuk. Pada seluruh tataran perusahaan, tim ini (terdiri dari 60 orang dari seluruh dunia) memberikan peluang untuk dialog, dukungan, pelatihan, alat dan berbagi praktik-praktik terbaik.

Khusus untuk penyandang disabilitas, DisAbility Voice program milik Sodexo aktif di 20 negara dan mereka pun berencana memperluasnya ke 80 negara lain dimana Sodexo beroperasi sebelum, tahun 2025. Anggota satuan tugas itu menyelenggarakan webinar setiap dua bulan sekali yang menjadi sebuah forum untuk diskusi dan bertukar pikiran. Melalui webinar ini, isu yang dihadapi penyandang disabilitas di tempat kerja dibahas. Bagi daerah-daerah lain yang mengalami permasalahan serupa, forum ini menjadi salah satu cara untuk berbagi pengetahuan dan praktik-praktik yang baik. Peluang berbagi pengetahuan antara berbagai wilayah dan negara penting agar inklusi disabilitas Sodexo bisa maju di tataran global.

‘Sodexo Disability Voice’ dibentuk pada tahun 2011 dengan tujuan menciptakan sebuah budaya yang menerima dan menghargai inklusi penyandang disabilitas. Program Voice ini beroperasi secara daring melalui webinar agar dapat menjaga komunikasi antar berbagai lokasi yang berminat melakukan inklusi disabilitas. Agar dapat memudahkan kawasan-kawasan yang tidak bisa berpartisipasi karena perbedaan waktu, setiap sesi direkam dan dapat diakses dengan mudah. Dengan pelaksanaan webinar ini Sodexo menjadi paham akan pentingnya memberikan otonomi kepada tim lokal dalam mengembangkan strategi disabilitas mereka. Metode ini dipilih untuk menerapkan cara tunggal dalam menangani keberagaman di tempat kerja karena berbagai perbedaan yang dialami di tingkat lokal.

Sodexo telah mengidentifikasi berbagai unsur yang dapat membantu mereka mencapai strategi inklusi disabilitas yang berhasil. Pertama, Sodexo mengakui pentingnya menjaga strategi yang komprehensif dimana rencana aksi, hasil, dan tindakan dipertanggungjawabkan di tingkat lokal. Tindakan-tindakan ini merupakan hal penting dalam mendorong terjadinya kemajuan dan harus mempertimbangkan unsur-unsur kuantitatif (perekrutan, promosi, retensi) maupun kualitatif (keterlibatan pegawai, program keberagaman, inisiatif SDM). Bila CEO dan eksekutif teratas lainnya terlibat dan berkomitmen menjalankan strategi tersebut, maka inisiatif disabilitas akan lebih ditanggapi dengan serius. Kantor yang berurusan dengan keberagaman melapor langsung pada CEO dan mereka pun merekomendasikan agar organisasi lain melakukan hal serupa. Meskipun komitmen dari pimpinan sangat berharga, Sodexo juga memastikan mereka melibatkan pegawai pada berbagai tataran melalui berbagai inisiatif yang dilakukan oleh satuan tugas mereka di tingkat global.



3.13 Asosiasi Pengusaha Ceylon, Sri Lanka: mendorong terciptanya keharmonisan masyarakat melalui ketenagakerjaan yang produktif

Sejak dibentuknya pada tahun 1929, Employer's Federation of Ceylon (EFC = Asosiasi Pengusaha Ceylon) telah mendukung hubungan ketenagakerjaan yang baik di kalangan pengusaha di Sri Lanka. Saat ini, federasi ini memiliki keanggotaan sebanyak 600 perusahaan, dan mewakili angkatan kerja yang mendekati setengah juta pegawai. Setelah membuat Disability Network mereka pada tahun 2001, EFC melakukan langkah penting dalam mendorong inklusi penyandang disabilitas pada pasar kerja Sri Lanka. Visi jaringan ini adalah untuk mengakhiri marginalisasi penyandang disabilitas melalui pekerjaan yang biasa. Sampai tahun 2012, EFC telah bekerjasama dengan ILO dalam proyek Local Empowerment Through Economic Development (LEED) yang berfokus pada inklusi disabilitas di tempat kerja.

Sejak proyek LEED dimulai, EFC telah melakukan serangkaian inisiatif untuk penyandang disabilitas menghubungkan mereka dengan pemberi kerja potensial. Serangkaian lokakarya diselenggarakan di bagian utara Sri Lanka untuk melibatkan para pemberi kerja pada agenda inklusi disabilitas. Sejumlah perusahaan pada berbagai jenis industri dan retail berkomitmen mendukung kegiatan ini setelah terlibat dalam lokakarya tersebut. Inisiatif lain yang juga dibentuk oleh EFC adalah majalah daring yang diluncurkan untuk mendorong terciptanya transparansi dalam mengkomunikasikan kesempatan kerja diantara mereka yang mendukung penyandang disabilitas. Selain itu, kolom koran mingguan berjudul Buku Harian Pencaker Disabilitas (Diary of a Disabled Job Seeker) dibuat untuk mengungkap konflik yang dihadapi para pencari kerja yang merupakan penyandang disabilitas. Kolom ini telah mendorong terjadinya diskusi diantara organisasi disabilitas dan pengusaha mengenai inklusi disabilitas.

Satu inisiatif yang berhasil pada tahun 2013 adalah lokakarya dengan peserta yang merupakan perwakilan pemberi kerja, DPO dan LSM. Acara itu dimulai dengan sesi berbagi pengetahuan dan dilanjutkan dengan sesi pelatihan dari pemberi kerja mengenai keterampilan mencari pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Teknik penulisan daftar riwayat pekerjaan, persiapan wawancara dan proses pengajuan lamaran pekerjaan diberikan kepada para peserta. Lokakarya ini berhasil karena keterlibatan "Employee Champion", pegawai dengan disabilitas yang sudah bekerja untuk para pemberi kerja tersebut. Banyak dari Champion ini yang kemudian berbagi kisah mereka yang membuktikan bahwa sesungguhnya ada tempat bagi penyandang disabilitas di tempat kerja.

Melalui proyek ini, EFC dapat mengetahui hambatan apa yang dihadapi oleh para warga Sri Lanka yang memiliki disabilitas. Misalnya, EFC menemukan bahwa ternyata penyandang disabilitas di Sri Lanka sering mengira mereka tidak bisa berkontribusi di tempat kerja. Dampak dari kesalahpahaman ini ada dua: hal ini tidak hanya menghambat para penyandang disabilitas untuk memasuki pasar kerja, namun juga menegaskan pola pikir negatif yang hanya menekankan pada 'disabilitas' dan bukan kemampuan. Lokakarya yang diselenggarakan oleh EFC dan berbagai platform yang mereka miliki berupaya mendobrak 'pola pikir yang menghambat' ini. Hasil temuan lainnya adalah para pencari kerja dengan disabilitas seringkali tidak tahu bahwa mereka sebetulnya bisa melamar pekerjaan yang tidak diiklankan sebagai pekerjaan khusus disabilitas. Temuan ini semakin dikuatkan pada sebuah studi yang dilakukan oleh EFC yang menemukan bahwa pemberi kerja memberikan kesempatan yang sama bagi penyandang disabilitas terhadap posisi pekerjaan yang kosong meskipun mereka tidak melamar.

Dengan lebih memahami apa yang membuat penyandang disabilitas tidak bisa menjadi bagian dari pasar kerja, EFC kini lebih dapat membantu pengusaha dalam menciptakan citra perusahaan yang mau mempekerjakan penyandang disabilitas. Pesan penting yang diungkapkan oleh federasi ini adalah pentingnya menghapus persepsi tradisional mengenai disabilitas melalui platform media kreatif dan advokasi dari kesaksian para Employee Champion itu. Strategi inilah yang membantu EFC dalam melibatkan para pemangku kepentingan di Sri Lanka dalam membuat dampak nyata terhadap inklusi disabilitas di tempat kerja.

“Memiliki keterbatasan fisik seharusnya bukan berarti didiskualifikasi dari kehidupan bermasyarakat.”

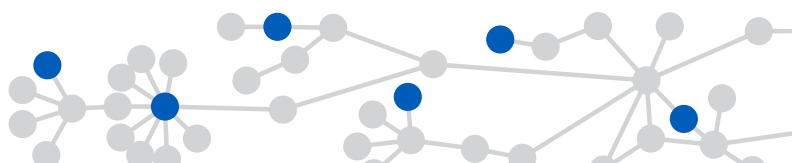
Mr. Shiham Ghouse, HR Executive, John Keells' Cinnamon & Chaaya Resorts

“Workshop (yang kami ikuti) memungkinkan kami untuk berhubungan lebih baik dengan organisasi dan individu disabilitas agar bisa bekerja di sector swasta.”

G. Samuel Neshakumar, Cargills Group's Business Development Manager Northern R

“Saya sangat senang karena saya berpikir orang lain tidak tahu bahwa penyandang disabilitas menghadapi permasalahan ketika mereka mencoba untuk mencari pekerjaan, tapi saya sadar bahwa EFC memberikan dukungan kepada banyak orang. Workshop ini meningkatkan percaya diri saya dalam menemukan pekerjaan tetap.”

Mr. Puspakaran, peserta workshop dengan disabilitas fisik



3.14 SOFOFA, Chili: Mendorong praktik bisnis yang bertanggungjawab

“Sangat penting bahwa perusahaan secara eksplisit menyatakan niatnya untuk menjadi perusahaan yang inklusif agar pesan tersebut tersampaikan keseluruh organisasi.”

Anita Briones, Chairperson dari SOFOFA Komisi Disabilitas

SOFOFA (Federasi Industri di Chile) mendorong inklusi sosial melalui inklusi tenaga kerja. Didirikan pada tahun 1992, komisi disabilitas SOFOFA berupaya mengidentifikasi kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, dan membantu perusahaan dalam proses perekrutan penyandang disabilitas. Pada tahun 2012, SOFOFA memulai “Strategi bisnis untuk melibatkan penyandang disabilitas”. Hasil yang diinginkan dari strategi ini adalah pengembangan pelayanan baru dan lebih baik kepada para anggota mereka

terutama dalam bidang disabilitas. Untuk memulai prosesnya, SOFOFA melakukan survey untuk mengidentifikasi hambatan utama yang dihadapi oleh perusahaan ketika mereka mempekerjakan penyandang disabilitas dan memasukkan unsur-unsur penting dalam merancang kebijakan yang akan mendorong inklusi penyandang disabilitas di dunia kerja. Hasil survey juga menjadi dasar untuk menentukan tindakan mana yang dapat diukur di masa depan. Hambatan utama yang diidentifikasi dipertimbangkan untuk mengembangkan lima alat berikut ini, dalam bentuk publikasi, dirancang untuk membantu para pemberi kerja:

- 1) Melihat keuntungan dari segi bisnis dari mempekerjakan penyandang disabilitas. Hasil survey memberikan alasan paling meyakinkan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas dan mengidentifikasi keuntungan bagi perusahaan yang memutuskan memberikan kesempatan kepada kebijakan mengenai keberagaman.
- 2) Protokol langkah-demi-langkah bagi perusahaan yang berkeinginan memasukkan penyandang disabilitas ke dalam angkatan kerja mereka. Protokol ini memberikan peta jalan dalam mendorong pemberi kerja mempekerjakan dan menjaga pegawai dengan disabilitas dan mendorong perkembangan pribadinya. Protokol ini berisi berbagai contoh praktis dan kasus-kasus pemberi kerja yang berhasil dalam mempekerjakan penyandang disabilitas.
- 3) Panduan pendekatan inklusif bagi pengusaha dalam mencegah risiko pekerjaan. Panduan ini mendorong diterapkannya kebijakan kesehatan dan keselamatan di dalam perusahaan, dengan mempertimbangkan angkatan kerja yang beragam, dengan penekanan pada inklusi penyandang disabilitas.
- 4) Panduan insentif dan program pemerintah bagi pengusaha untuk mendorong inklusi penyandang disabilitas. Seringkali perusahaan kecil dan menengah tidak mengetahui mengenai keuntungan, hibah, serta tunjangan-tunjangan yang ditawarkan oleh pemerintah kepada perusahaan yang mau mempekerjakan penyandang disabilitas. Sederhananya, panduan ini membawa para pembaca melalui berbagai insentif yang ditawarkan oleh pemerintah Chile dan memberikan penjelasan langkah-demi-langkah tentang bagaimana mereka mengakses keuntungan ini.
- 5) Panduan bagi penyandang disabilitas yang mencari pekerjaan. Panduan ini terinspirasi dari Panduan ILO yang dibuat di kantor regional mereka di Asia, dan telah disesuaikan untuk Chile. Panduan ini bertujuan mendorong penyandang disabilitas mencari kerja yang produktif dan digaji.

Publikasi-publikasi tersebut semakin menekankan pentingnya pengembangan keterampilan pekerja dengan disabilitas sehingga bisa menumbuhkembangkan produktifitas dan daya saing di kalangan perusahaan. Publikasi ini juga menyoroti berbagai keuntungan dalam melaksanakan kebijakankeberagaman. “SOFOFA telah mengidentifikasi lima langkah sederhana untuk mencapai inklusi penyandang disabilitas yang berhasil, dan kami di SOFOFA senang dapat mendukung perusahaan dalam proses tersebut. Penting bagi perusahaan untuk menyatakan secara jelas niatnya menjadi perusahaan yang inklusif agar dapat memperluas pesan ini ke seluruh organisasi”, ungkap Anita Briones, Ketua Komisi Disabilitas SOFOFA.

Panduan ini juga mengangkat berbagai mitos dan ketakutan yang dialami oleh perusahaan terutama kaitannya dengan kinerja penyandang disabilitas. Studi menunjukkan bahwa penyandang disabilitas yang dipekerjakan oleh perusahaan terlibat dalam survey sama produktifnya dengan pekerja lainnya. Ada banyak keuntungan bila membuka diri untuk keberagaman, misalnya menarik lebih banyak SDM dan inovasi pada operasional perusahaan.

3.15 Qaderoon Business Disability Network, Arab Saudi: menjadi katalis bagi pemberi kerja sehingga lebih inklusif terhadap disabilitas

Qaderoon Business Disability Network yang baru saja diluncurkan tahun ini pada bulan Maret telah memberikan dampak terhadap agenda disabilitas di tempat kerja Arab Saudi. Bermitra dengan Kementerian Ketenagakerjaan Kerajaan Arab Saudi, jaringan ini telah membantu pembuatan indeks yang mengukur 'kepercayaan diri akan isu disabilitas' dari suatu organisasi. Istilah ini merujuk pada kemampuan organisasi secara efektif memasukkan dan melibatkan penyandang disabilitas dalam angkatan kerja mereka. Inklusi yang efektif bergantung pada beberapa aspek yang memengaruhi organisasi dan pekerjanya. Terutama indeks yang dibuat bekerjasama dengan Jaringan Qaderoon mempertimbangkan delapan unsur: Komitmen, Pengetahuan, Perekrutan, Sistem SDM, Produk & Jasa, Komunikasi, Tempat, dan Teknologi informasi. Sistem sertifikasi ini dibuat untuk memperkuat keputusan yang diambil oleh pengusaha terkait dengan isu disabilitas dan membantu mereka membuat rencana aksi untuk meningkatkan rasa percaya diri mereka dalam memperkerjakan penyandang disabilitas.

Selama beberapa bulan terakhir, Qaderoon telah melakukan Fase 1 dari sistem sertifikasi mereka dengan tujuh anggota mereka. Jaringan ini kini berencana untuk mengujicobakan proyek ini dengan 11 anggota baru lain sebelum akhir tahun ini. Meskipun sistem sertifikasi masih pada tahapan yang sangat awal, sistem ini menjadi harapan para anggota Qaderoon dimana nantinya sistem ini menjadi bagian dari peraturan perundangan nasional dan mengarusutamakan inklusi disabilitas di pasar kerja Arab Saudi. Dari berbagai pelajaran penting yang dipetik oleh Jaringan Qaderoon adalah:

- Dukungan dari pimpinan menjadi penting agar inklusi disabilitas berjalan dengan baik. Jaringan Qaderoon menyadari bahwa dukungan sponsor dari pejabat yang tinggi menjadi penting sebelum pegawai menunjukkan komitmennya untuk menjalani budaya yang lebih inklusif terhadap disabilitas.
- Setiap aspek usaha harus dinilai ulang dari sudut pandang penyandang disabilitas. Agar bisa lebih percaya diri, organisasi harus mempertimbangkan hambatan-hambatan khusus yang mungkin memengaruhi penyandang disabilitas yang bekerja di satuan bisnis, kelompok kerja dan lingkungan kerja.
- Agenda disabilitas yang mendatangkan dampak positif membutuhkan kolaborasi sektor swasta dan pemerintah. Jaringan Qaderoon menyadari komunikasi antara pengusaha, departemen pemerintah dan lembaga publik dapat menjadi faktor pendukung atau justru menghambat meskipun inklusi disabilitas dianggap sebagai hal yang serius atau tidak.

“Bersama kita bisa”

Qaderoon's Motto

