



---

International  
Labour  
Office  
Geneva

# **ANALISIS POSISI PEKERJAAN DAN PEKERJAAN**

Pedoman untuk Mengidentifikasi Posisi  
Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas

Robert Heron

**Departemen Keterampilan dan Kelayakan Kerja ILO**

Hak cipta © International Labour Organization 2022  
Pertama terbit 2022

Publikasi International Labour Office memiliki hak cipta berdasarkan Protokol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Namun demikian, potongan pendek darinya boleh direproduksi tanpa izin, dengan syarat sumbernya disebutkan. Untuk hak reproduksi atau terjemahan, permohonan hendaknya diajukan kepada ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, atau melalui surel: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). Kantor Perburuhan Internasional menyambut baik permohonan semacam itu.

Perpustakaan, lembaga dan pengguna lain yang terdaftar pada organisasi hak reproduksi diperbolehkan membuat salinan sesuai dengan izin yang diterbitkan untuk mereka untuk tujuan ini.

Kunjungi [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) untuk menemukan organisasi hak reproduksi di negara Anda.

---

ISBN 9789220340479 (web pdf)

Edisi Bahasa Indonesia ini diterjemahkan dari *Job and Work Analysis : Guidelines on Identifying Jobs for Persons with Disabilities* (ISBN 92-2-117864-1 (print), Geneva, 2005).

---

Penyebutan yang dipergunakan di dalam publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan penyajian materi di dalamnya tidak mengisyaratkan penyampaian pendapat apapun dari pihak Kantor Perburuhan Internasional mengenai status hukum suatu negara, daerah atau wilayah atau otoritasnya, atau mengenai garis perbatasannya.

Tanggung-jawab atas pendapat yang disampaikan di dalam artikel, studi dan kontribusi lain yang bertanda-tangan semata-mata berada di tangan penulisnya, dan publikasi bukan merupakan dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional terhadap pendapat yang disampaikan di dalamnya.

Penyebutan nama perusahaan dan produk dan proses komersil tidak mengisyaratkan dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional, dan tidak disebutkannya suatu perusahaan, produk atau proses komersil tertentu bukan merupakan tanda ketidaksetujuan.

Informasi tentang publikasi dan produk digital ILO bisa didapatkan di: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns). Publikasi ILO dalam Bahasa Indonesia dapat diperoleh di website ILO ([www.ilo.org/jakarta](http://www.ilo.org/jakarta)) dalam format digital.

Untuk informasi lebih lanjut, silakan hubungi kami di [jakarta@ilo.org](mailto:jakarta@ilo.org).

---

Diterbitkan di Indonesia.

# PRAKATA

Dengan semakin banyak nya jumlah penyandang disabilitas yang masuk ke dalam dunia kerja , semakin jelas bahwa mereka bisa menjadi pekerja yang sangat baik, aset bagi pemberi kerja, di saat mereka bekerja dalam posisi pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan, kemampuan dan minat mereka. Banyak pemberi kerja pada para penyandang disabilitas bersaksi tentang hal ini di seluruh dunia. Pengusaha-pengusaha lain juga bersedia merekrut pekerja penyandang disabilitas, namun membutuhkan dukungan dalam hal ini, karena mereka mungkin tidak yakin tentang posisi pekerjaan apa yang akan ditawarkan. Analisis posisi pekerjaan dan pekerjaan dapat berguna dalam mengidentifikasi posisi pekerjaan yang sesuai di dalam perusahaan, dan penyesuaian serta akomodasi yang mungkin perlu dilakukan, dan untuk mempermudah dalam menyesuaikan keterampilan dan kemampuan pencari kerja disabilitas dengan persyaratan posisi pekerjaan tersebut.

Panduan tentang Analisis posisi pekerjaan dan Pekerjaan ini muncul dari banyaknya permintaan ke ILO terkait upayanya dalam kegiatan mempromosikan peluang kerja bagi penyandang disabilitas. Panduan-panduan ini ditujukan bagi layanan-layanan ketenagakerjaan dan penyedia layanan yang ingin mengembangkan kapasitas mereka untuk mempromosikan perekrutan penyandang disabilitas dan retensi pekerja yang memiliki disabilitas. Panduan-panduan ini merupakan bagian dari rangkaian pedoman ILO terkait layanan penempatan bagi pencari kerja penyandang disabilitas: panduan ILO untuk personel penempatan kerja Membantu Penyandang Disabilitas dalam Mencari Pekerjaan, Buku Panduan ILO bagi para pelatih yang melatih petugas penempatan, dan panduan bagi pembuat kebijakan serta pengelola layanan ketenagakerjaan Penempatan Pencari Kerja Penyandang Disabilitas - Unsur-unsur Layanan yang Efektif.

Panduan-panduan tersebut disusun oleh Robert Heron, mantan Ahli Administrasi Ketenagakerjaan Senior, ILO Bangkok, yang bekerja sama dengan Barbara Murray, Departemen Keterampilan dan Kelayakan Kerja ILO, Jenewa. Upaya ini juga didukung oleh mendiang Pekka Aro, mantan Direktur Departemen Keterampilan ILO, yang sangat menekankan peran ILO dalam mempromosikan kesempatan kerja yang setara bagi penyandang disabilitas melalui penelitian, advokasi dan kegiatan layanan. Panduan-panduan ini diharapkan dapat digunakan secara luas dalam rangka meningkatkan prospek pekerjaan penyandang disabilitas di seluruh dunia.

Mpenga Kabundi  
Direktur  
Departemen Keterampilan dan Kelayakan Kerja  
ILO  
Jenewa  
November 2005

# **ANALISIS POSISI PEKERJAAN DAN PEKERJAAN**

Panduan untuk Membantu Penempatan Pencari Kerja  
dengan Disabilitas

---

## **ANALISIS POSISI PEKERJAAN DAN PEKERJAAN**

### **BAB 1**

---

#### **SIAPA YANG DAPAT MELAKUKAN ANALISIS POSISI PEKERJAAN DAN PEKERJAAN?**

### **BAB 2**

---

#### **MENGETAHUI PASAR TENAGA KERJA**

### **BAB 3**

---

#### **APA ITU ANALISIS POSISI PEKERJAAN DAN PEKERJAAN?**

### **BAB 4**

---

#### **BAGAIMANA MELAKUKAN ANALISIS PEKERJAAN**

### **BAB 5**

---

#### **MANFAAT DARI ANALISIS POSISI PEKERJAAN**

### **BAB 6**

---

#### **UNSUR-UNSUR ANALISIS POSISI PEKERJAAN**

### **BAB 7**

---

#### **BAGAIMANA MELAKUKAN ANALISIS POSISI PEKERJAAN**

### **BAB 8**

---

#### **MENYIAPKAN DAFTAR PERIKSA UNTUK ANALISIS POSISI PEKERJAAN**



# PENGANTAR

Penempatan kerja yang efektif bagi pencari kerja dengan disabilitas mengharuskan adanya kesesuaian yang terbaik antara kualifikasi, minat dan harapan mereka serta persyaratan perusahaan, seperti yang ditunjukkan dalam deskripsi (posisi) pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan untuk lowongan tertentu.

Proses pencocokan untuk posisi pekerjaan tersebut membutuhkan informasi yang berkualitas baik terkait pencari kerja penyandang disabilitas untuk menentukan pengalaman, keterampilan, minat dan kapasitas umum dari pencari kerja tersebut. Proses tersebut juga membutuhkan informasi yang berkualitas baik terkait posisi pekerjaan, termasuk tugas-tugas khusus yang akan dilakukan, standar kinerja yang diperlukan, kondisi di mana pekerjaan tersebut dilakukan, dan pengaturan tempat di mana pekerjaan dilakukan.

Proses penempatan posisi pekerjaan membutuhkan deskripsi pekerjaan yang terperinci untuk setiap lowongan dan spesifikasi pekerjaan yang detail yang menguraikan persyaratan umum dan khusus untuk setiap lowongan. Baik deskripsi pekerjaan maupun spesifikasi pekerjaan didasarkan pada analisis posisi pekerjaan. Tanpa analisis yang berkualitas terkait posisi pekerjaan, deskripsi peluang kerja akan menjadi tidak jelas atau tidak akurat, dan menjadi umum atau tidak spesifik, dan bersifat terlalu luas atau tidak terinci. Akibatnya, para penyandang disabilitas akan lebih dirugikan dalam mendapatkan posisi pekerjaan yang sesuai. Ketika ada spesifikasi pekerjaan yang tidak jelas - atau tidak ada spesifikasi pekerjaan sama sekali - sangat sulit bagi penyandang disabilitas untuk ditempatkan dalam pekerjaan yang bermakna, produktif dan layak.

Hal ini tidak berarti bahwa analisis posisi pekerjaan harus dimotivasi hanya oleh kebutuhan para penyandang disabilitas. Analisis posisi pekerjaan adalah tentang tugas-tugas, dan bukan tentang pencari kerja individu. Namun demikian, pentingnya untuk menganalisis bagaimana tugas dari posisi pekerjaan tertentu dan lingkungan di mana tugas tersebut berlangsung dapat dimodifikasi untuk mengakomodasi kapasitas penyandang disabilitas. Oleh karena itu, petugas penempatan harus melakukan pendekatan analisis posisi pekerjaan dengan cara yang memahami keadaan penyandang disabilitas, menciptakan peluang agar mereka dapat dipekerjakan dan menghindari eksklusi (pengucilan). Langkah-langkah dalam proses analisis posisi pekerjaan adalah standar tetapi hasil yang ditargetkan diinformasikan berdasarkan kebutuhan akan keadilan, inklusi, dan kesempatan bagi penyandang disabilitas.

# ANALISIS POSISI PEKERJAAN DAN PEKERJAAN

Agar benar-benar efektif, petugas penempatan yang bertanggung jawab untuk mencari pekerjaan yang bermakna bagi penyandang disabilitas harus memiliki pengetahuan tentang proses analisis posisi pekerjaan. Mereka juga membutuhkan keterampilan untuk memungkinkan mereka menerapkan pengetahuan ini pada keadaan kelompok sasaran khusus mereka. Itulah maksud dari pedoman ini: untuk memberikan petugas penempatan alat tambahan yang ilmiah dalam rangka membantu mereka mencari pekerjaan yang bermakna bagi penyandang disabilitas.

## BAB 1

---

### SIAPA YANG DAPAT MELAKUKAN ANALISIS POSISI PEKERJAAN DAN PEKERJAAN?

Anda tidak membutuhkan kualifikasi formal untuk dapat menggunakan analisis posisi pekerjaan dan pekerjaan guna membantu penyandang disabilitas mendapatkan posisi pekerjaan yang sesuai. Pemahaman tentang studi kerja, studi waktu dan gerak, teknik penilaian kejuruan dan manajemen personalia akan berguna tetapi tidak penting. Setiap petugas penempatan, baik yang bekerja di sektor publik, swasta maupun LSM, dapat mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan.

Agar berhasil melakukan analisis posisi pekerjaan dan pekerjaan, Anda harus mengembangkan:

- pengetahuan yang luas tentang bagaimana pasar tenaga kerja berfungsi
- pengetahuan tentang proses pencocokan posisi pekerjaan. Ini termasuk memiliki keterampilan dan teknik untuk menilai kebutuhan dan persyaratan perusahaan serta kebutuhan dan kapasitas pencari kerja
- pengetahuan tentang masalah disabilitas dan kesadaran yang baik akan kebutuhan para penyandang disabilitas, baik sebagai manusia maupun sebagai pencari kerja
- pengetahuan tentang adaptasi dan bantuan apa yang tersedia atau mungkin untuk mendukung penyandang disabilitas dalam pekerjaan mereka
- kemampuan untuk berinteraksi dengan orang-orang dalam berbagai macam situasi
- kemampuan untuk berpikir logis dan mengamati secara kritis
- keyakinan bahwa melayani orang lain itu penting.

# ANALISIS POSISI PEKERJAAN DAN PEKERJAAN

Langkah-langkah yang diuraikan dalam pedoman ini akan membantu Anda memulai, baik dalam hal analisis pekerjaan maupun posisi pekerjaan. Anda mungkin sudah pernah mengikuti beberapa langkah ini. Anda tidak harus menjadi seorang ekonom, akuntan, psikolog, dokter medis, pengacara atau perawat terkait pekerjaan untuk dapat melakukan analisis posisi pekerjaan dan pekerjaan. Petugas penempatan mana pun dengan mendapatkan informasi dan motivasi akan dapat melakukannya. Anda hanya perlu kapasitas untuk:

- melakukan wawancara terstruktur
- menanyakan pertanyaan yang relevan
- mendengarkan dengan penuh perhatian
- mengamati dengan seksama
- mencatat informasi secara sistematis.

---

► Mencoba melakukan analisis pekerjaan dan posisi pekerjaan. Hal ini tidak serumit yang Anda bayangkan. Anda akan merasa puas dan bahwa hal ini berguna dan akan membantu Anda untuk mencapai tujuan Anda dalam rangka menempatkan lebih banyak lagi penyandang disabilitas ke dalam pekerjaan yang layak, produktif dan bermakna.

---

## BAB 2

### MENGETAHUI PASAR TENAGA KERJA

---

Analisis pekerjaan dan posisi pekerjaan membutuhkan pemahaman yang baik tentang situasi pasar tenaga kerja secara keseluruhan di daerah Anda.

Tidak ada pasar tenaga kerja tunggal di satu provinsi, kabupaten atau kota. Ada banyak segmen pangsa pasar kerja yang beragam, masing-masing dengan karakteristik penawaran serta permintaannya sendiri-sendiri.

Beberapa dari segmen pasar tenaga kerja ini ada yang sedang berkembang. Beberapa menyusut. Lainnya stagnan. Beberapa memiliki kelebihan pasokan dengan pekerja yang mempunyai kualifikasi yang sesuai. Beberapa lainnya memiliki perusahaan di mana ada lowongan yang tidak terisi karena kurangnya pekerja yang memenuhi syarat.

Sebagai petugas penempatan, Anda perlu mengetahui situasi pasar tenaga kerja di wilayah yang Anda layani. Untuk membantu para penyandang disabilitas mendapatkan posisi pekerjaan yang cocok dan untuk membantu perusahaan menemukan pekerja yang sesuai, Anda perlu melakukan beberapa penelitian sederhana. Jawaban atas pertanyaan-pertanyaan berikut akan memberi Anda informasi penting mengenai kebutuhan perusahaan dan permintaan mereka akan pekerja, dan pasokan pekerja yang tersedia untuk mengisi posisi pekerjaan tersebut:

- Apa saja industri utama di daerah ini? Di dalam industri ini, mana yang merupakan perusahaan utama?
- Berapa proporsi (persentase) tenaga kerja di wilayah ini yang terlibat dalam pekerjaan ber-upah?
- Berapa proporsi (persentase) angkatan kerja yang terlibat dalam wirausaha dan kegiatan sektor informal? Apa kegiatan utamanya (misalnya pertanian, perikanan, jasa makanan, pengolahan, dan transportasi)?
- Berapa lama perusahaan utama ini beroperasi di daerah ini? Apakah mereka diharapkan tetap dapat bertahan sampai jangka waktu yang panjang?
- Perusahaan mana yang terlihat sedang berkembang? Yang mana sedang mengalami kesulitan?
- Perusahaan baru seperti apa yang diharapkan akan datang ke daerah ini di masa depan?

# ANALISIS POSISI PEKERJAAN DAN PEKERJAAN

- Produk atau jasa apa yang akan mereka hasilkan?
- Jenis pekerja seperti apa yang mereka butuhkan?
- Bagaimana profil keterampilan umum pekerja di wilayah ini? Apakah mereka sangat terampil, terampil atau tidak terampil?
- Penyedia pelatihan apa saja, baik publik maupun swasta, arus utama dan khusus, yang ada di wilayah ini? Pelatihan apa yang mereka berikan? Berapa banyak orang, penyandang disabilitas maupun non-disabilitas, yang mereka latih setiap tahun dan dalam jenis keterampilan apa saja?
- Apakah lulusan dari lembaga-lembaga pelatihan mendapatkan pekerjaan? posisi pekerjaan sebagai apa? Di industri dan perusahaan mana?
- Berapa banyak penyandang disabilitas di daerah ini yang mau dan mampu bekerja? Berapa banyak yang saat ini sedang bekerja?
- Bagaimana profil keterampilan pencari kerja penyandang disabilitas di daerah ini?
- Perusahaan mana yang mempekerjakan penyandang disabilitas? Apa posisi pekerjaannya? Jenis disabilitas apa yang dimiliki para pekerja ini? Berapa banyak yang telah dipekerjakan?

Banyak dari informasi ini akan tersedia dari sumber informasi rujukan yang ada.

Anda perlu mengumpulkan rujukan-rujukan tersebut dan kemudian menganalisisnya untuk dapat mengidentifikasi:

- perusahaan mana yang menawarkan prospek terbaik untuk mempekerjakan penyandang disabilitas
- di mana para penyandang disabilitas dapat ditempatkan dalam pekerjaan ber-upah
- para penyandang disabilitas yang mana yang mungkin difasilitasi untuk berwirausaha.

---

► Informasi terkini, relevan, dan akurat tentang pasar tenaga kerja lokal Anda akan menjadi dasar intervensi terfokus untuk memastikan lebih banyak penyandang disabilitas ditempatkan dalam pekerjaan yang bermakna. Informasi ini juga dapat mengidentifikasi perusahaan-perusahaan yang mungkin bersedia untuk berpartisipasi dalam kegiatan analisis posisi pekerjaan dan pekerjaan.

---

## BAB 3

---

### APA ITU ANALISIS POSISI PEKERJAAN DAN PEKERJAAN?

**Analisis posisi** pekerjaan mengacu pada proses terperinci dan sistematis untuk mengurai pekerjaan yang dilakukan menjadi sejumlah tugas dan kewajiban terpisah.

Hal ini merupakan proses terperinci yang mempertimbangkan semua tugas yang harus dilakukan, terkadang membaginya menjadi tugas utama dan tugas sekunder.

Hal ini adalah proses sistematis yang mengikuti pendekatan langkah demi langkah untuk mengumpulkan, mencatat, menganalisis, dan menafsirkan informasi yang dikumpulkan.

Bab 5-8 menjelaskan apa yang termasuk dalam analisis posisi pekerjaan dan bagaimana melakukannya.

**Analisis pekerjaan** terkait dengan analisis posisi pekerjaan namun dalam cakupan yang lebih luas. Analisis posisi pekerjaan melihat posisi pekerjaan individu untuk dicari tahu tugas-tugas apa saja yang dilakukan oleh individu tersebut. Analisis pekerjaan termasuk melihat beberapa atau, justru, banyak posisi pekerjaan pada saat yang bersamaan.

Seperti analisis posisi pekerjaan, analisis pekerjaan juga harus terperinci dan sistematis. Hasilnya pasti berbeda. Analisis posisi pekerjaan mengidentifikasi tugas dan kewajiban, sedangkan analisis pekerjaan mengidentifikasi potensi posisi pekerjaan baru dan kebutuhan untuk menata ulang dan merestrukturisasi.

Bab 4 menjelaskan apa saja yang termasuk dalam analisis pekerjaan dan bagaimana melakukannya.

Untuk memahami apa itu analisis posisi pekerjaan, perlu dibuat pembedaan yang jelas antara:

- bidang kerja
- jabatan
- posisi pekerjaan.

**Dalam melakukan analisis posisi pekerjaan dan pekerjaan ada beberapa istilah yang perlu Anda pahami dan biasakan. Ini sebagaimana dijelaskan di bawah.**

## Bidang kerja

Bidang kerja adalah sekelompok posisi pekerjaan yang memiliki kemiripan dengan tugas yang dilakukan dan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Contohnya termasuk guru sekolah dasar, pemrogram komputer, insinyur sipil, akuntan, perawat, staf penjualan, pilot maskapai penerbangan, sekretaris, dan penjaga keamanan.

## Jabatan

jabatan (atau penempatan) mengacu pada tingkat posisi pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan. Ini biasanya ditunjukkan oleh titel dari jabatan tersebut. Sebagai contoh:

- Staf Administrasi , Golongan 2
- Petugas Profesional , Level 3
- Asisten Manajer Penjualan
- Pejabat Teknis Senior, Level 1
- Petugas Bantuan Kerja .

Jabatan-jabatan di atas sangat sedikit menjelaskan tentang posisi pekerjaan atau pekerjaan yang sebenarnya yang harus dilakukan. Setiap posisi pekerjaan memiliki jabatan atau titel, tetapi untuk satu jabatan mungkin ada banyak posisi pekerjaan. Misalnya, suatu perusahaan dapat mempekerjakan 20 Staf Administrasi, Golongan 2. Mereka semua memiliki jabatan dan titel yang sama tetapi posisi pekerjaan atau pekerjaan yang dilakukan dapat berbeda untuk masing-masingnya.

## Pekerjaan

Pekerjaan mengacu pada tugas dan kewajiban tertentu yang harus dilakukan untuk jabatan tertentu. Misalnya, staf administrasi mungkin memiliki tugas khusus untuk menyusun korespondensi, menyusun laporan bulanan dan mengajukan laporan serta dokumen. Staf administrasi lain, dengan posisi yang sama, mungkin mempunyai tugas yang berbeda, seperti mengatur pencetakan laporan, menyusun daftar distribusi dan mengatur pendistribusian dokumen.

**Bagaimana dengan yang berikut ini?** Apakah mereka adalah contoh bidang pekerjaan, jabatan atau posisi pekerjaan?

- Dia adalah seorang Supervisor.
- Dia adalah seorang Fisikawan.
- Mereka adalah Buruh.
- Kami adalah Guru.

Tak satu pun dari yang di atas menunjukkan tugas-tugas individu yang harus dilakukan atau menjadi persyaratan untuk dilakukannya pekerjaan. Semua yang di atas mengacu pada **bidang pekerjaan**, bukan **posisi pekerjaan**

---

► Dalam upaya menempatkan penyandang disabilitas agar berhasil dalam posisi pekerjaan, Maka yang Anda inginkan bukan analisis bidang pekerjaan atau analisis jabatan. Perhatian Anda harus pada analisis posisi pekerjaan

---

## Deskripsi (Posisi) Pekerjaan

Deskripsi (posisi) pekerjaan adalah pernyataan tertulis dari semua unsur penting posisi pekerjaan. Ini adalah hasil dari proses analisis posisi pekerjaan. Deskripsi posisi pekerjaan biasanya mencakup yang berikut ini:

- jabatan atau titel dari posisi pekerjaan
- tugas khusus yang harus dilakukan
- hubungan antara posisi pekerjaan yang dimaksud dan posisi pekerjaan yang lain di perusahaan
- tanggung jawab dari posisi pekerjaan tersebut
- kondisi kerja, termasuk upah dan jam kerja
- standar kinerja yang disyaratkan dalam posisi pekerjaan.

## Evaluasi Posisi Pekerjaan

Evaluasi posisi pekerjaan adalah proses untuk menilai seberapa nilai relatif posisi pekerjaan, biasanya untuk tujuan menentukan tingkat gaji. Ini adalah proses membuat peringkat posisi pekerjaan dalam urutan pentingnya dan nilainya, tanpa memperhatikan sifat kepribadian dari orang yang melakukan pekerjaan tersebut.

Analisis posisi pekerjaan adalah salah satu alat yang digunakan dalam evaluasi posisi pekerjaan. Analisis posisi pekerjaan dilakukan terlebih dahulu dan kemudian dapat digunakan untuk membantu dalam membuat peringkat posisi pekerjaan dan menilai nilai relatifnya.

## Spesifikasi posisi pekerjaan

Spesifikasi posisi pekerjaan adalah pernyataan tertulis tentang kualifikasi dan kemampuan yang dibutuhkan untuk memungkinkan satu posisi pekerjaan dilakukan dengan memuaskan. Kadang-kadang disebut sebagai profil pekerjaan, spesifikasi personel atau persyaratan kualifikasi.

Terkadang spesifikasi posisi pekerjaan disertakan sebagai bagian dari deskripsi pekerjaan. Dalam kasus lain, ini dapat merupakan dokumen terpisah. Isi utama dari spesifikasi posisi pekerjaan mencakup persyaratan yang berkaitan:

- tingkat pendidikan
- pengalaman
- kompetensi khusus
- karakteristik pribadi.

Istilah terakhir yang kadang-kadang digunakan dalam kaitannya dengan mempekerjakan penyandang disabilitas adalah pendampingan kerja (job coaching). Ini mengacu pada cara membantu penyandang disabilitas dalam situasi bekerja. Ini melibatkan pelatihan penyandang disabilitas untuk melakukan tugas posisi pekerjaan tertentu dalam situasi kerja.

Sebagai petugas penempatan, peran Anda adalah melakukan analisis pekerjaan dan posisi pekerjaan dari perspektif tertentu dan spesifik - perspektif khusus penyandang disabilitas. Ini membutuhkan:

- pengetahuan tentang konsep analisis pekerjaan dan posisi pekerjaan serta cara menggunakannya
- penerapan pengetahuan ini untuk membantu penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan.

## APA ITU ANALISIS POSISI PEKERJAAN DAN PEKERJAAN?

---

- ▶ Pengetahuan dan penerapan berjalan secara bersamaan jika Anda ingin berhasil menempatkan lebih banyak penyandang disabilitas ke dalam posisi pekerjaan yang produktif.
-



## BAB 4

---

### CARA MELAKUKAN ANALISIS PEKERJAAN

Analisis pekerjaan melibatkan pemeriksaan dan penilaian sistematis dari posisi-posisi pekerjaan di:

- seluruh perusahaan
- departemen tertentu
- bagian atau unit dalam suatu departemen

**Tujuan umum** dari analisis pekerjaan adalah untuk memberi saran kepada pengelola perusahaan tentang bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja perusahaan mereka secara keseluruhan. Ini termasuk:

- mengidentifikasi pekerjaan yang belum dilakukan sama sekali
- mengidentifikasi pekerjaan yang sudah dilakukan namun tidak dilakukan secara optimal, sehingga menciptakan penumpukan.

► Setelah kekurangan yang ada teridentifikasi, informasi ini dapat digunakan untuk mengalokasikan kembali pekerjaan dari posisi-posisi pekerjaan yang ada untuk membuat posisi pekerjaan baru.

Untuk petugas penempatan yang membantu penyandang disabilitas, tujuan spesifik dari analisis pekerjaan adalah untuk mendorong perusahaan memecahkan masalah kinerjanya dengan menciptakan satu atau lebih posisi pekerjaan yang dapat dilakukan oleh penyandang disabilitas.

Tujuan kedua adalah menggunakan analisis pekerjaan sebagai kesempatan untuk mengidentifikasi peluang mendapatkan pengalaman kerja di perusahaan bagi penyandang disabilitas.

### Analisis Pekerjaan: Langkah-langkahnya

Analisis pekerjaan melibatkan kombinasi antara prosedur sistematis dan kreativitas. Prosedur sistematis melibatkan sejumlah langkah kunci:

# ANALISIS POSISI PEKERJAAN DAN PEKERJAAN

- Mulai dengan gambaran umum perusahaan dengan **mengamati** apa yang sedang terjadi. Dalam melakukan ini, Anda tidak bertindak sebagai konsultan manajemen yang diberi tugas untuk meningkatkan kinerja dan keuntungan perusahaan. Anda bertindak sebagai petugas penempatan, mencoba mencarikan posisi pekerjaan yang cocok bagi penyandang disabilitas. Untuk melakukan ini, Anda perlu mengetahui bagaimana perusahaan beroperasi secara umum, termasuk hal-hal berikut ini:
  - Bahan baku apa yang digunakan?
  - Bagaimana bahan baku diangkut dan disimpan?
  - Melibatkan proses apa saja ?
  - Produk dan jasa apa yang diproduksi?
  - Lingkungan kerja secara umum seperti apa?
  - Apakah perusahaan kelihatannya melakukan ekspansi?
  - Apa yang tampak sebagai budaya perusahaan?
  - Apakah ada penyandang disabilitas yang dipekerjakan?
- **Selanjutnya, identifikasi** departemen, bagian, atau unit tertentu di mana terdapat peluang untuk mempekerjakan penyandang disabilitas. Anda perlu memiliki pengetahuan yang baik tentang berbagai jenis disabilitas, profil kemampuan para penyandang disabilitas di daerah Anda, dan posisi pekerjaan yang telah berhasil dilakukan oleh para penyandang disabilitas. Anda tidak harus memikirkan **individu** dari penyandang disabilitas.
- **Amati** pekerjaan yang umum dilakukan di departemen atau bagian yang diidentifikasi. Misalnya, tanyakan pada diri Anda sendiri:
  - Apakah pekerjaan tersebut berjalan lancar?
  - Apakah ada tanda-tanda kemacetan atau pekerjaan yang menumpuk?
  - Apakah ada tanda-tanda pekerja terburu-buru dan di bawah tekanan?
  - Apakah tempat kerja bersih dan rapi?
- **Amati**, pekerja yang melakukan pekerjaannya secara individu. Jika deskripsi (posisi) pekerjaan tersedia, maka bandingkan pengamatan Anda dengan tugas-tugas dan tanggung jawab yang tertulis dalam deskripsi (posisi) pekerjaan tersebut.
- **Identifikasi** kesenjangan apa pun antara tingkat kinerja yang dapat diterima dan yang terjadi. Cobalah untuk mengidentifikasi penyebab kesenjangan ini.
- **Bicaralah** dengan pekerja tentang pekerjaan mereka dan kesulitan apa pun yang mereka hadapi dalam memenuhi standar kinerja.
- **Diskusikan** pengamatan Anda dan kesimpulan sementara Anda dengan manajemen, soroti kemungkinan menciptakan beberapa posisi pekerjaan tambahan untuk mengatasi masalah kinerja yang ditemukan.

- **Siapkan** proposal untuk membuat beberapa posisi pekerjaan tambahan. Anda harus menyertakan garis besar deskripsi (posisi) pekerjaan untuk (posisi) pekerjaan yang akan dibuat.
- **Tunjukkan** profil luas penyandang disabilitas yang Anda yakini dapat menangani pekerjaan ini.

Perusahaan mungkin setuju untuk menciptakan satu atau dua posisi pekerjaan baru tetapi mungkin berpendapat bahwa ini tidak boleh ditawarkan kepada penyandang disabilitas. Anda harus melawan ini dengan keras dan mengadvokasi secara kuat agar para penyandang disabilitas diberi kesempatan. Mengacu pada:

- Bahan baku apa yang digunakan?
- Bagaimana bahan baku diangkut dan disimpan?
- Melibatkan proses apa saja ?
- Produk dan jasa apa yang diproduksi?
- Lingkungan kerja secara umum seperti apa?
- Apakah perusahaan kelihatannya melakukan ekspansi?
- Apa yang tampak sebagai budaya perusahaan?
- Apakah ada penyandang disabilitas yang dipekerjakan?

Jika upaya Anda menghasilkan keputusan untuk menawarkan posisi pekerjaan kepada penyandang disabilitas, lakukan segala upaya untuk mereferensikan orang yang cocok. Ini akan membangun kepercayaan perusahaan terhadap kemampuan Anda dalam memberikan layanan yang berkualitas baik. Ini juga akan membangun kepercayaan diri Anda dalam menggunakan analisis pekerjaan sebagai alat untuk membantu penyandang disabilitas.

Jika Anda tidak dapat meyakinkan perusahaan untuk menciptakan posisi pekerjaan bagi penyandang disabilitas, cobalah untuk mendorong perusahaan agar mau menawarkan uji coba kerja. Ini dimungkinkan masih ada kemungkinan posisi pekerjaan permanen di tahap selanjutnya. Ini juga memberikan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pengalaman kerja yang berharga.

**Aspek kreatif** dari analisis pekerjaan sama pentingnya dengan proses pengamatan sistematis, yang melibatkan:

- melihat hal-hal yang tidak dilihat orang lain
- memvisualisasikan bagaimana seorang penyandang disabilitas dapat menyesuaikan diri dengan departemen, bagian, atau unit tertentu
- menyarankan pendekatan inovatif untuk permasalahan.

Contoh berikut menunjukkan situasi di mana analisis pekerjaan dapat mengidentifikasi beberapa pekerjaan baru yang belum ada, dikarenakan tekanan untuk mencapai target output/ keluaran harian.

Di sebuah perusahaan pakaian, para operator mesin jahit berada di bawah tekanan untuk menghasilkan target kuota harian. Mereka tidak punya waktu untuk merapikan tempat kerja mereka, sehingga boks kosong dan potongan bahan membuat ruang kerja dan area jalan menjadi berantakan .

Para operator ini mengatakan bahwa nantinya akan ada petugas kebersihan yang akan datang di akhir shift dan membuat tempat kerja menjadi rapi lagi. Petugas penempatan, dalam melakukan latihan analisis pekerjaan, mengamati bahwa tata lokasi yang buruk selama shift ternyata memperlambat laju produksi dan menimbulkan risiko kecelakaan dan kebakaran.

Petugas penempatan merekomendasikan agar perusahaan mempekerjakan dua pekerja tambahan untuk menjaga tempat kerja tetap rapi secara berkelanjutan dan kemudian meyakinkan pengusaha untuk mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas untuk mengisi posisi pekerjaan tersebut. Bisa saja petugas penempatan memikirkan dua orang untuk ini!

Contoh berikut menggambarkan situasi di mana sejumlah posisi pekerjaan diatur ulang untuk menciptakan satu posisi pekerjaan baru. Satu atau dua tugas diambil dari berbagai (posisi) pekerjaan dan disatukan untuk menciptakan posisi pekerjaan baru yang cocok bagi penyandang disabilitas.

**Sepuluh Sekretaris di sebuah kantor yang sangat sibuk sangat tertekan dengan penyusunan kata dan pekerjaan korespondensi rutin mereka sehingga pengiriman faks dan fotokopi serta perapian dokumen selalu tertunda. Pekerjaan menumpuk tetapi tidak dikerjakan. Penundaan ini merupakan indikasi ketidakefisienan di kantor dan akan menimbulkan keluhan dari pelanggan dan klien, serta manajer. Jika tidak ada hal yang dilakukan, maka Sekretaris akan menghadapi lebih banyak tekanan dan stres dan prestasi kerja mereka akan semakin menurun karena mereka kesulitan untuk mengikuti alur kerja.**

Petugas penempatan melakukan kegiatan analisis pekerjaan dan mengidentifikasi bahwa Sekretaris tidak dapat melakukan semua tugas yang terkait dengan (posisi) pekerjaan mereka, terutama faks, fotokopi, dan menyusun dokumen.

Petugas penempatan merekomendasikan kepada perusahaan agar membuat satu posisi pekerjaan tambahan untuk mengerjakan semua faks, fotokopi, dan menyusun dokumen, dan bahwa posisi pekerjaan ini dapat ditawarkan kepada penyandang disabilitas. Alternatifnya, tergantung pada penilaian volume pekerjaan yang ada dan identifikasi periode puncak, petugas penempatan mungkin menyarankan satu pekerjaan penuh waktu dan satu atau dua pos paruh waktu.

- 
- Dalam analisis pekerjaan, Anda harus ingat bahwa:
- tujuannya adalah membantu para penyandang disabilitas mendapatkan posisi pekerjaan yang sesuai
  - penyandang disabilitas dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja
  - perusahaan menciptakan posisi-posisi pekerjaan
  - perusahaan membutuhkan saran dan bimbingan dalam proses penciptaan posisi pekerjaan ini
  - perusahaan yang beroperasi di bawah undang-undang kuota akan menyambut baik intervensi analisis pekerjaan sebagai cara untuk memungkinkan pemenuhan kewajiban hukum
  - analisis pekerjaan dapat mengarah pada kesempatan percobaan kerja dan pengalaman kerja serta peluang terkait pelatihan di tempat kerja
  - Posisi pekerjaan untuk para penyandang disabilitas tidak boleh posisi pekerjaan yang ditawarkan atas dasar beramal atau belas kasihan.
-

# ANALISIS POSISI PEKERJAAN DAN PEKERJAAN

## BAB 5

### MANFAAT ANALISIS POSISI PEKERJAAN

Seperti yang dijelaskan dalam bab 2, analisis posisi pekerjaan adalah proses sistematis dan terperinci untuk mengurai pekerjaan yang dilakukan menjadi sejumlah tugas terperinci. Ini melibatkan pemeriksaan sisi permintaan pasar tenaga kerja untuk mengetahui jenis pekerja apa yang dibutuhkan oleh perusahaan jika perusahaan ingin bekerja secara efisien.

Untuk perusahaan, analisis posisi pekerjaan memiliki banyak kegunaan umum termasuk:

- mendukung proses rekrutmen dan seleksi umum
- mendukung proses pencocokan pekerjaan
- menilai kinerja staf
- membantu dalam kegiatan-kegiatan promosi staf
- mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.

Sebagai petugas penempatan, perhatian Anda adalah pada analisis posisi pekerjaan dengan tujuan pencocokan. Lebih khusus lagi, peran Anda adalah menggunakan analisis posisi pekerjaan sebagai alat untuk membantu pengusaha mengidentifikasi posisi pekerjaan yang dapat dilakukan oleh para penyandang disabilitas, sehingga membantu lebih banyak penyandang disabilitas menemukan pekerjaan yang sesuai. Untuk melakukan ini, Anda perlu memiliki pemahaman yang luas tentang kegunaan dan manfaatnya dan bagaimana hal ini dapat digunakan untuk kepentingan para penyandang disabilitas.

Analisis posisi pekerjaan adalah alat yang dapat memberi perusahaan sarana untuk menangani:

- masalah individu dan masalah yang muncul di perusahaan
- kebutuhan organisasi, khususnya dalam pelaksanaan restrukturisasi
- persyaratan hukum
- masalah hubungan pekerja-manajemen di tempat kerja.

Keempat area ini menjadi perhatian terkait para penyandang disabilitas.

### Analisis Posisi Pekerjaan dan Pekerja Individu

Analisis posisi pekerjaan memudahkan perusahaan mengelola fungsi sumber daya manusia (personel) mereka secara sistematis dan terstruktur. Dengan demikian, ini juga mempermudah untuk melibatkan pekerja penyandang disabilitas atas dasar potensi kontribusi mereka pada bisnis, dan bukan hanya karena kewajiban hukum atau atas dasar ingin beramal atau belas kasihan.

# ANALISIS POSISI PEKERJAAN DAN PEKERJAAN

Analisis posisi pekerjaan membantu individu penyandang disabilitas dengan:

- meningkatkan prospek mereka untuk penempatan dalam posisi pekerjaan yang bermakna, bukan hanya dikarenakan keharusan, melalui proses pencocokan yang memenuhi persyaratan pencari kerja penyandang disabilitas dan perusahaan dengan lowongan posisi pekerjaan
- menyediakan sarana untuk memodifikasi uraian tugas agar tidak mengecualikan penyandang disabilitas
- memberikan dasar untuk memperluas cakrawala posisi pekerjaan penyandang disabilitas sekaligus memoderasi ekspektasi yang tidak realistis dari pihak individu dan perusahaan
- menyoroti orientasi dan pelatihan di tempat kerja (atau pelatihan kerja/ job coaching) yang mungkin diperlukan oleh penyandang disabilitas untuk meningkatkan kontribusi mereka pada perusahaan.

## Analisis Posisi Pekerjaan dan Perusahaan sebagai Keseluruhan

Analisis posisi pekerjaan memberikan kontribusi penting bagi perusahaan secara keseluruhan, terutama pada saat restrukturisasi, perubahan organisasi atau inovasi teknologi.

Di saat terjadinya perubahan organisasi, terutama jika ada posisi pekerjaan yang hilang, penyandang disabilitas seringkali menjadi yang pertama di-PHK. Sebaliknya, perubahan dan restrukturisasi organisasi juga dapat memberikan peluang posisi pekerjaan baru bagi penyandang disabilitas. Dalam kedua situasi tersebut, analisis posisi pekerjaan dapat membantu penyandang disabilitas:

- memastikan perampingan dan efisiensi ditangani secara obyektif dan tanpa diskriminasi
- mengidentifikasi posisi pekerjaan baru yang memberikan tantangan dan peluang bagi kemajuan penyandang disabilitas seperti, misalnya, pekerjaan dengan komputer dan aplikasinya
- memberikan kesempatan kepada pekerja penyandang disabilitas untuk mendapatkan keuntungan dari multi-keterampilan dan perluasan posisi pekerjaan. Ini melibatkan dimungkinkannya pekerja penyandang disabilitas untuk melakukan tugas dan tanggung jawab baru di luar yang ditentukan dalam deskripsi posisi pekerjaan awal mereka dan dengan demikian dapat berkontribusi dengan rasa memiliki karirnya dan tidak hanya sekedar memiliki pekerjaan.

## Analisis Posisi Pekerjaan dan Hukum

Analisis posisi pekerjaan dapat digunakan untuk membantu menentukan apakah perusahaan mematuhi hukum dan peraturan. Ini terutama penting bagi penyandang disabilitas yang sering menghadapi diskriminasi dan perlakuan tidak setara dalam mengakses kesempatan kerja dan dalam pekerjaan itu sendiri.

Analisis posisi pekerjaan dapat membantu para penyandang disabilitas dalam upaya mereka untuk mendapatkan perlakuan yang adil di bawah naungan hukum dengan:

- membantu implementasi skema kuota. Misalnya, jika undang-undang menunjukkan bahwa sebagian dari posisi pekerjaan di suatu perusahaan harus dialokasikan untuk penyandang disabilitas, analisis posisi pekerjaan dapat membantu pengusaha untuk mengidentifikasi posisi pekerjaan yang sesuai.
- berkontribusi pada penerapan undang-undang non-diskriminatif. Misalnya, analisis posisi pekerjaan dapat membantu memastikan bahwa gaji didasarkan pada posisi pekerjaan dan tidak berdasarkan siapa orang yang melakukannya
- membantu dalam memastikan apakah suatu perusahaan memenuhi syarat untuk mendapatkan insentif keuangan seperti subsidi dan keringanan pajak. Misalnya, jika suatu perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas yang memiliki produktivitas lebih rendah daripada penyandang disabilitas yang memiliki posisi pekerjaan yang sama, analisis posisi pekerjaan dapat membantu menentukan produktivitas.

## Analisis Posisi Pekerjaan dan Hubungan Ketenagakerjaan

Analisis posisi pekerjaan dapat memberikan kontribusi penting untuk hubungan ketenagakerjaan tingkat perusahaan dengan menyediakan alat yang berguna untuk pencegahan dan penyelesaian perselisihan.

Analisis posisi pekerjaan dapat membantu penyandang disabilitas dalam hubungannya dengan manajemen dengan cara:

- memberikan informasi untuk mencegah perselisihan individu meningkat menjadi konflik yang lebih besar. Misalnya, jika seorang pekerja penyandang disabilitas mengancam untuk membawa kasusnya ke pengadilan perburuhan karena dia mengklaim bahwa dia dibayar lebih rendah daripada pekerja non-disabilitas yang melakukan pekerjaan yang sama, analisis posisi pekerjaan dapat digunakan untuk menunjukkan apakah, pada kenyataannya, posisi pekerjaan tersebut memang sama.

# ANALISIS POSISI PEKERJAAN DAN PEKERJAAN

- mengurangi konflik. Misalnya, dalam kasus di mana pekerja penyandang disabilitas takut diberhentikan saat diperkenalkannya mesin baru karena akan melibatkan tugas-tugas baru, analisis posisi pekerjaan dapat membantu mengidentifikasi tugas-tugas baru yang akan dilakukan dan dapat menunjukkan bagaimana pekerja penyandang disabilitas dapat dilatih ulang untuk melakukan tugas-tugas ini.

---

► Analisis posisi pekerjaan bukanlah ancaman bagi penyandang disabilitas atau pelanggaran hak-hak mereka. Jika dilakukan dengan benar, dan dengan berkonsultasi dengan individu pekerja dan atasan mereka, ini dapat menjadi alat yang ampuh untuk mendukung penyandang disabilitas dipekerjakan.

---

## BAB 6

### UNSUR-UNSUR ANALISIS POSISI PEKERJAAN

Analisis pekerjaan adalah proses sistematis yang melibatkan lima unsur utama:

<b>Maksud</b>	Apa sifat umum dari pekerjaan tertentu? Mengapa ini penting?
<b>Tugas</b>	Apa tugas utama dari posisi pekerjaan tersebut? Seberapa rumit tugas-tugas tersebut? Bagaimana mereka berhubungan dengan posisi-posisi pekerjaan lain di dalam bagian atau departemen?
<b>Lingkungan</b>	Seperti apakah lingkungan kerja di mana tugas dilakukan?
<b>Kondisi Kerja</b>	Kondisi kerja seperti apa yang berlaku untuk posisi pekerjaan ini?
<b>Kualifikasi</b>	Pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan atribut apa yang diperlukan untuk kinerja pekerjaan ini?

Kelima unsur ini berlaku untuk analisis **semua** posisi pekerjaan untuk **semua** orang.

Namun, penerapan yang lebih spesifik dan rinci diperlukan jika menyangkut posisi pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Sebagai contoh:

- mengetahui bahwa suatu posisi pekerjaan yang membutuhkan pekerja untuk berpindah-pindah tidaklah cukup. Tingkat mobilitas yang dibutuhkan dalam pekerjaan merupakan faktor penting dalam menentukan kesesuaiannya bagi penyandang disabilitas fisik.
- tingkat kemampuan pendengaran yang dibutuhkan untuk suatu posisi pekerjaan, dan sejauh mana kebutuhan akan pendengaran dapat digantikan oleh penglihatan dalam satu posisi pekerjaan, dapat menentukan apakah kebutuhan tersebut cocok untuk orang dengan gangguan pendengaran berat.

Untuk melakukan ini secara efektif, Anda perlu mengetahui banyak tentang aspek disabilitas yang terkait dengan pekerjaan.

## Maksud dari posisi pekerjaan

Analisis posisi pekerjaan mengharuskan setiap posisi pekerjaan dipahami dalam konteks keseluruhan perusahaan atau organisasi. Anda tidak perlu membuat analisis rinci tentang tugas apa saja yang dilakukan pada tahap ini. Penekanannya adalah mengapa posisi pekerjaan itu ada dan bagaimana hal itu berkontribusi pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Sebagai contoh:

- Di mana posisi pekerjaan sesuai dengan upaya kerja perusahaan secara keseluruhan?
- Apakah cara pengaturan posisi pekerjaan saat ini adalah satu-satunya cara pengaturan yang dapat dilakukan? Apakah ini sifatnya intrinsik untuk posisi pekerjaan tersebut atau dapatkah diubah sehingga memungkinkan untuk dilakukan oleh orang dengan disabilitas?
- Apakah ini adalah posisi pekerjaan dengan orientasi jasa/layanan?
- Apakah posisi pekerjaan produksi langsung di mana pekerja menghasilkan satu bagian dari produk akhir?
- Apakah ini adalah pekerjaan tim?

## Tugas-tugas

Tahap selanjutnya adalah mengidentifikasi tugas spesifik yang terlibat dalam suatu posisi pekerjaan. Ini adalah unsur utama dari analisis posisi pekerjaan. Pertanyaan yang perlu Anda ajukan akan termasuk:

- Tugas apa yang dilakukan oleh pekerja dalam posisi pekerjaan ini?
- Apa tugas yang paling sering dilakukan secara berulang?
- Berapa banyak tugas berbeda yang harus dilakukan pekerja?
- Seperti apa urutan tugasnya?
- Alat dan perlengkapan apa yang digunakan? Apakah komputer digunakan?
- Tugas mana yang melibatkan kerja sama erat dengan pekerja lain?

Sebagai petugas penempatan yang peduli dengan pencarian pekerjaan bagi penyandang disabilitas, tidaklah cukup bagi Anda untuk mengidentifikasi tugas-tugas apa yang dilakukan. Anda harus melakukan ini dengan tingkat presisi tertentu. Sebagai contoh:

- Analisis Anda mengidentifikasi bahwa posisi pekerjaan yang ada mengharuskan mengangkat boks dan membawanya ke ruang pengiriman. Untuk mengetahui tepatnya apa saja dibutuhkan dalam tugas ini, Anda perlu mencari tahu:
  - frekuensi pengangkatan (berapa kali per jam, hari atau minggu)
  - berat yang akan diangkat (dalam kilogram)
  - jarak di mana boks harus dibawa (dalam meter).

Dalam mengidentifikasi tugas-tugas perlu menggunakan kata-kata yang menggambarkan perilaku yang diperlukan. Misalnya, akan terlalu samar jika menggunakan istilah seperti *menangani boks, mengirimkan pesan, mengatur korespondensi*. Sebagai gantinya gunakan kata-kata yang menunjukkan perilaku yang dibutuhkan, seperti *mengangkat, membawa, membungkuk, meregangkan, berjalan, berdiri, menulis, berbicara, mendengarkan, menghitung, menghitung, menyortir, memanjat,...*

Selanjutnya, Anda harus menguraikan tugas dengan menentukan dimensi dan konteksnya. Sebagai contoh:

- “Berdiri selama 40 menit, tanpa duduk, di konter di mana banyak pelanggan membutuhkan layanan cepat”
- “Duduk dan menerima panggilan telepon, hingga 20 kali per jam, dan menuliskan pesan singkat untuk setiap panggilan”.

Presisi sangat penting sekali. Tanpa ketepatan (presisi) dalam proses identifikasi tugas, akan jauh lebih sulit untuk:

- menentukan apakah posisi pekerjaan tersebut dapat dilakukan oleh penyandang disabilitas
- mengidentifikasi tugas mana yang dapat dihilangkan dari suatu posisi pekerjaan agar lebih cocok untuk penyandang disabilitas
- mencapai kesesuaian posisi pekerjaan yang akurat. Pencocokan posisi pekerjaan yang tidak akurat dapat mengakibatkan pekerja penyandang disabilitas gagal mempertahankan posisi pekerjaan setelah penempatan
- mengidentifikasi adaptasi apa pada lingkungan kerja, peralatan dan perlengkapan agar dapat dibuat lebih cocok untuk penyandang disabilitas.

Berikut ini adalah contoh bagaimana presisi dalam analisis posisi pekerjaan dapat membantu penyandang disabilitas:

**Analisis posisi pekerjaan mengidentifikasi bahwa tugas utama dalam posisi pekerjaan rumah sakit adalah mengumpulkan uang tunai dari pelanggan dan membawanya ke kasir pusat untuk diperiksa dan dikeluarkannya tanda terima. Seseorang dengan disabilitas fisik yang membatasi kemampuannya berjalannya ditempatkan dalam posisi pekerjaan ini. Namun, ia merasa kesulitan karena jarak yang harus ditempuh setiap kali dari titik pengambilan kas ke kasir pusat. Berjalan berulang kali adalah melelahkan dan pekerja tersebut akhirnya keluar dari pekerjaan tersebut.**

**Analisis posisi pekerjaan mengidentifikasi bahwa tugas utama dalam posisi pekerjaan rumah sakit adalah mengumpulkan uang tunai dari pelanggan dan kemudian membawanya ke kasir pusat untuk diperiksa dan dikeluarkannya tanda terima. Seseorang dengan cacat fisik yang membatasi kemampuan berjalannya ditempatkan dalam posisi pekerjaan ini. Namun, ia merasa kesulitan karena jarak yang harus ditempuh setiap kali dari titik pengambilan kas ke kasir pusat. Berjalan berulang kali adalah melelahkan dan pekerja tersebut akhirnya keluar dari pekerjaan tersebut.**

## Lingkungan

Contoh di atas menunjukkan bahwa, selain mengidentifikasi tugas-tugas tertentu, analisis posisi pekerjaan melibatkan penentuan lingkungan kerja tempat pekerjaan itu dilakukan. Sebagai contoh:

- Apakah pekerjaan dilakukan di area sempit? Satu ruangan? Beberapa ruang? Seluruh gedung? Di dalam dan di luar ruangan?
- Seperti apa lingkungan fisik yang berkaitan dengan kebisingan, debu, pencahayaan, suhu?
- Seperti apa kecepatan ritme kerjanya?
- Interaksi seperti apa yang dibutuhkan dengan pekerja lain?
- Apakah ada rekan kerja yang dapat membantu jika diperlukan?
- Seberapa mudah diakses ke tempat kerja dan ruang kerja tertentu?
- Seperti apa interaksi yang dibutuhkan dengan pelanggan?
- Bagaimana sifat dan tingkat pengawasan?

## Kondisi kerja

Pekerja penyandang disabilitas, seperti pekerja lain, tertarik pada ketentuan kerja terkait gaji, jam kerja, persyaratan lembur, tunjangan cuti, tunjangan jaminan sosial, tunjangan sakit dan tunjangan lainnya. Selain itu, pekerja penyandang disabilitas perlu mengetahui hal-hal tambahan, seperti pengaturan waktu yang fleksibel, ketersediaan transportasi, tunjangan medis dan istirahat kerja. Masalah-masalah ini dapat mempengaruhi keputusan penyandang disabilitas untuk mengambil atau menolak suatu posisi pekerjaan, bahkan jika ada kecocokan yang tepat mengenai tugas-tugas tertentu yang terlibat dalam posisi pekerjaan itu. Misalnya, seorang penyandang disabilitas fisik mungkin membutuhkan waktu lama untuk bersiap-siap berangkat kerja di pagi hari. Pengaturan waktu yang fleksibel akan memungkinkan orang tersebut untuk pergi bekerja sedikit lebih siang di pagi hari dan untuk mengganggungnya di dengan pulang lebih lambat.

## Kualifikasi

Ketika Anda telah menganalisis empat unsur lainnya, Anda harus lanjut dengan memeriksa kualifikasi yang diperlukan untuk posisi pekerjaan ini. Ini tidak boleh diserahkan kepada perusahaan sendiri. Seringkali, perusahaan melebihkan kualifikasi yang disyaratkan, sehingga banyak penyandang disabilitas yang tidak dapat masuk. Sebagai contoh:

- Sebuah hotel mungkin membutuhkan tukang merawat kebun yang memiliki gelar universitas di bidang hortikultura. Kualifikasi ini jauh lebih tinggi daripada yang diperlukan untuk kinerja posisi pekerjaan yang dibutuhkan
- Suatu perusahaan mungkin menetapkan bahwa pelamar untuk posisi petugas kebersihan harus telah menyelesaikan enam tahun sekolah menengah.

Kedua contoh tersebut terlalu tinggi menetapkan kualifikasi untuk posisi pekerjaan tersebut. Anda harus mendiskusikan kasus tersebut dengan pengusaha dengan tujuan untuk mendorong pengusaha agar lebih realistis dalam menetapkan spesifikasi posisi pekerjaan. Dorong pengusaha untuk berkonsentrasi pada keterampilan dan kemampuan yang memang dibutuhkan, bukan kualifikasi pendidikan formal.

Dalam menilai kualifikasi, pertimbangan harus diberikan pada **pendidikan, pengetahuan, keterampilan, atribut fisik, atribut intelektual** dan **atribut sensorik**.

## Pendidikan

Ini mengacu pada tingkat pendidikan sekolah dan pasca-sekolah yang dimiliki seseorang. Biasanya ditentukan oleh jumlah tahun dan mata pelajaran atau bidang tertentu yang dipelajari. Banyak perusahaan bersikeras menginginkan lulusan sekolah menengah atau universitas sebagai sangat kepentingan dalam hampir semua posisi pekerjaan. Banyak penyandang disabilitas, terutama di negara berkembang, tidak memiliki akses ke pendidikan, seringkali karena cara penyampaian pendidikan. Meski kapasitas intelektual mereka tinggi, banyak penyandang disabilitas yang tersisihkan. Bagi mereka yang memiliki akses ke sekolah atau pendidikan dalam bentuk lain, tingkat pendidikan yang dicapai memberikan indikasi yang luas tentang kapasitas intelektual tetapi tidak dengan serta merta menunjukkan adanya pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan khusus yang dibutuhkan.

## Pengetahuan

Ini mengacu pada hal-hal yang harus diketahui seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Hal ini tidak sama dengan pendidikan. Seperti disebutkan di atas, tingkat pendidikan sering kali menjadi indikator kapasitas intelektual secara umum. Pengetahuan mengacu pada informasi khusus yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tertentu, misalnya, pengetahuan

- prosedur keuangan
- program komputer tertentu
- prosedur pertolongan pertama
- UU tentang jalan raya
- prosedur disipliner

## Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu yang melibatkan koordinasi pikiran-tubuh. Sebagai contoh:

- Mengendarai sepeda motor
- Mengoperasikan keyboard
- Menggunakan mesin jahit
- Memasak makanan.
- 

Unsur kunci dari analisis posisi pekerjaan adalah untuk mengidentifikasi keterampilan **spesifik** dan **mendasar** yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan di tingkat yang dapat diterima. Ini melibatkan identifikasi dahulu secara utama tugas-tugas dan kemudian keterampilan apa yang dibutuhkan untuk setiap tugas.

Seperti orang lain, penyandang disabilitas terbukti memiliki kapasitas untuk memperoleh keterampilan. Keterampilan dari semua jenis dapat diajarkan melalui urutan instruksi, demonstrasi, praktik yang diawasi, pengulangan, dan kemudian diawasi dan, akhirnya, praktik di tempat kerja tanpa pengawasan.

## **Atribut fisik**

Beberapa posisi pekerjaan memerlukan atribut fisik tertentu seperti kemampuan berjalan, berdiri, mengangkat, atau memanjat. Lainnya (misalnya Polisi, Pramugari) memiliki persyaratan terkait tinggi dan berat badan. Tugas Anda adalah memastikan, sebisa mungkin, bahwa persyaratan atribut fisik tidak mengecualikan penyandang disabilitas yang dalam hal lain memenuhi spesifikasi posisi pekerjaan tersebut. Penekanannya harus pada membuat akomodasi yang wajar untuk memungkinkan pekerja penyandang disabilitas memiliki kesempatan untuk berpartisipasi.

## **Atribut intelektual**

Beberapa posisi pekerjaan membutuhkan atribut intelektual tertentu seperti kemampuan untuk menghitung, merencanakan, menilai, berkonsentrasi, memahami, menganalisis, memutuskan dan membuat penilaian. Beberapa penyandang disabilitas, terutama mereka yang memiliki ketidakmampuan dalam belajar, mungkin menghadapi beberapa kesulitan untuk memenuhi persyaratan tersebut. Sebagai petugas penempatan, tugas Anda adalah mencegah dan meminimalkan eksklusi (pengecualian). Orang dengan ketidakmampuan belajar dapat melakukan tugas yang membutuhkan serangkaian kemampuan intelektual. Dalam beberapa kasus, ini akan membutuhkan pelatihan terstruktur dan berulang namun ada banyak bukti bahwa pelatihan semacam ini bisa sangat efektif.

## **Atribut sensorik**

Beberapa posisi pekerjaan membutuhkan kemampuan sensorik tertentu, termasuk kemampuan untuk melihat dan mendengar. Contoh posisi pekerjaan seperti itu termasuk Polisi lalu lintas dan Supir taksi. Namun, penting untuk tetap berpikiran terbuka dalam rangka memastikan bahwa penyandang disabilitas tidak dikecualikan secara tidak adil dari posisi pekerjaan, yang didasarkan atas gangguan sensorik mereka. Misalnya, orang dengan gangguan pendengaran telah terbukti menjadi Pramusaji yang sangat baik dan banyak orang tunanetra adalah Penerjemah, Pemrogram komputer, dan Operator yang sangat kompeten.

# ANALISIS POSISI PEKERJAAN DAN PEKERJAAN

## BAB 7

---

### CARA MELAKUKAN ANALISIS POSISI PEKERJAAN

Analisis posisi pekerjaan melibatkan lima langkah dasar:

**Langkah 1** Mempertimbangkan perusahaan secara menyeluruh

**Langkah 2** Memutuskan pekerjaan mana yang akan di analisis

**Langkah 3** Mengumpulkan Informasi

**Langkah 4** Mencatat Informasi

**Langkah 5** Menganalisis dan menafsirkan informasi yang dikumpulkan

#### **Langkah 1 Mempertimbangkan perusahaan secara menyeluruh**

Informasi tentang perusahaan secara keseluruhan sangat penting untuk mengetahui apa yang dapat dilakukan. Tujuan Anda adalah untuk mengidentifikasi bagian mana dari perusahaan yang menawarkan prospek dan peluang terbaik bagi penyandang disabilitas. Anda harus memulai proses analisis posisi pekerjaan dengan mencari tahu:

- Apa maksud dan tujuan perusahaan?
- Apa saja produk dan prosesnya?
- Seberapa besar?
- Apa yang terjadi saat ini?
  - Apakah perusahaan sedang tumbuh atau menurun?
  - Apakah perusahaan sedang mengembangkan produk baru?
  - Apakah perusahaan sedang memperkenalkan teknologi baru?
- Seperti apa budaya perusahaan?
  - Apakah perusahaan didominasi oleh pertimbangan ekonomi?
  - Apakah tujuan sosial itu penting?
- Apakah ada para penyandang disabilitas yang saat ini dipekerjakan di perusahaan?
  - Berapa banyak?
  - Dalam posisi pekerjaan apa saja?

Apakah pernah ada penyandang disabilitas yang bekerja di sana sebelumnya?

- Dalam posisi pekerjaan apa?
- Mengapa mereka keluar kerja?

## Langkah 2 Memutuskan posisi pekerjaan mana yang akan dianalisis

Setelah Anda memiliki pengetahuan umum tentang perusahaan, produknya, prosesnya, dan peluang posisi pekerjaannya, Anda kemudian dapat memutuskan apakah akan menganalisis semua posisi pekerjaan atau apakah akan memilih. Jelas, menganalisis semua pekerjaan adalah pekerjaan besar dan memakan waktu. Anda harus fokus pada posisi posisi pekerjaan yang menawarkan kesempatan terbaik bagi penyandang disabilitas.

Jika ada sejumlah posisi pekerjaan dengan jabatan yang sama (misalnya asisten penjualan, staf administrasi), tidak perlu menganalisis setiap posisi pekerjaan untuk menentukan kesesuaiannya bagi penyandang disabilitas. Biasanya, posisi pekerjaannya akan cukup mirip, sehingga analisis sampel kecil seringkali cukup untuk menilai peluang bagi penyandang disabilitas.

## Langkah 3 Mengumpulkan informasi

Dalam mengumpulkan informasi tentang posisi pekerjaan, Anda harus mencari tahu:

- tugas pekerjaan yang sebenarnya
- tugas mana yang mendasar dan mana yang tidak terlalu penting untuk posisi pekerjaan tersebut, bagaimana tugas dilaksanakan
- berapa banyak waktu yang dihabiskan untuk setiap tugas
- mengapa tugas-tugas tersebut penting
- bahan dan peralatan apa saja yang digunakan
- prosedur apa aja yang harus diikuti
- kondisi kerja
- lingkungan kerja
- keterampilan penting yang diperlukan untuk setiap tugas.

Saat mengumpulkan informasi di atas, Anda juga harus memikirkan tentang akomodasi apa yang mungkin diperlukan untuk memungkinkan penyandang disabilitas melakukan posisi pekerjaan tersebut. Sebagai contoh:

- Apakah diperlukan beberapa modifikasi jam kerja, seperti waktu mulai, waktu selesai, lama istirahat?
- Apakah ada ruang bagi orang lain untuk melakukan beberapa tugas tanpa membuat posisi pekerjaan tersebut menjadi tidak berarti?
- Apakah ada ruang untuk bertukar tugas dengan posisi pekerjaan yang lain?
- Apakah bahan dan mesin perlu disesuaikan?
- Akankah alat dan perlengkapan perlu disesuaikan?
- Apakah ruang/tempat kerja tertentu memerlukan beberapa modifikasi?

Seperti disebutkan di Bab 6, Anda juga harus menyadari bahwa beberapa pengusaha menetapkan kualifikasi terlalu tinggi untuk posisi pekerjaan tertentu. Yang lain menggunakan deskripsi pekerjaan yang sudah ketinggalan zaman atau diungkapkan dengan cara yang justru mengecualikan beberapa penyandang disabilitas. Misalnya, deskripsi posisi pekerjaan yang membutuhkan seorang pramusaji untuk *harus mendengarkan pesanan pelanggan dengan seksama dan menuliskannya di daftar pesanan* tidak mempertimbangkan cara lain untuk menemukan apa yang diinginkan pelanggan dan mencatat pesanan sehingga memungkinkan orang dengan gangguan pendengaran dapat melakukan posisi pekerjaan itu. Dengan sedikit perubahan pada deskripsi posisi pekerjaan dan beberapa penyesuaian pada alat yang dibutuhkan untuk posisi pekerjaan (misalnya menu dengan foto) posisi pekerjaan ini dapat dilakukan oleh seorang tuna rungu.

Informasi harus dikumpulkan dari berbagai sumber dan dengan berbagai cara. Misalnya, Anda dapat:

- mewawancarai pengusaha
- mewawancarai atasan dan rekan kerja
- mewawancarai orang yang telah melakukan pekerjaan tersebut sebelumnya
- mengamati pekerjaan yang sedang dilakukan
- Anda melakukan sendiri pekerjaan tersebut.

## Mewawancarai pengusaha

Pengusaha akan memiliki gambaran umum tentang tugas-tugas dari suatu posisi pekerjaan dan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakannya. Ini mungkin didasarkan pada spesifikasi tertulis dari posisi pekerjaan atau, kadang juga karena pengalaman pengusaha dengan posisi pekerjaan tersebut.

Jika posisi pekerjaan tersebut belum pernah dilakukan sebelumnya oleh penyandang disabilitas, Anda perlu mendiskusikannya secara rinci dengan pengusaha untuk menentukan apakah posisi pekerjaan tersebut, dengan atau tanpa modifikasi, sudah sesuai.

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, dalam banyak kasus, pengusaha mengandalkan deskripsi posisi pekerjaan lama yang tidak mempertimbangkan penyandang disabilitas. Mewawancarai pengusaha dan meyakinkan mereka untuk mempertimbangkan *bagaimana* mempekerjakan penyandang disabilitas, dan bukan sebaliknya *bagaimana tidak* menjadi bagian dari proses analisis posisi pekerjaan.

## Mewawancarai atasan dan rekan kerja

Atasan dan rekan kerja biasanya memiliki pengetahuan praktis yang lebih baik tentang suatu posisi pekerjaan dibandingkan manajer sumber daya manusia (personalia) atau manajer senior lainnya. Atasan langsung dan rekan kerja akan berada dalam posisi yang lebih baik untuk menjelaskan **semua** tugas dari posisi pekerjaan dalam **semua** situasi.

Misalnya, akan sulit untuk mengetahui tekanan waktu yang tepat terkait dengan posisi pekerjaan tertentu dari deskripsi posisi pekerjaan atau dari wawancara dengan manajer sumber daya manusia. Pekerjaan di bagian pengemasan suatu perusahaan akan berbeda bila ada pesanan terburu-buru, dibandingkan dengan ritme kecepatan kerja normal.

Atasan langsung dan rekan kerja memiliki pengetahuan rinci tentang contohnya, tekanan waktu, persyaratan lembur, kerjasama tim, waktu istirahat, dan standar kualitas. Semua ini merupakan faktor penting dalam memutuskan penyandang disabilitas mana yang paling cocok untuk posisi pekerjaan tertentu.

## Mewawancarai orang yang pernah melakukan pekerjaan tersebut sebelumnya

Orang yang pernah melakukan pekerjaan itu sebelumnya, atau yang pernah melakukan pekerjaan serupa, dapat memberi tahu Anda seperti apa pekerjaan itu sebenarnya. Mereka dapat memberi Anda informasi penting, tidak hanya tentang tugas spesifik yang ada tetapi juga tentang perasaan dan masalah mereka dengan posisi pekerjaan tersebut. Ini mungkin termasuk manfaat positif menjadi bagian dari tim, kepuasan kerja, bekerja dengan rekan kerja yang mendukung, dan diberi penghargaan untuk kinerja tinggi. Mereka mungkin juga memberi tahu Anda tentang aspek negatif dari posisi pekerjaan tersebut, seperti isolasi, monoton, stres, kurangnya dukungan dan implikasi dari kinerja di bawah standar. Semua informasi ini akan membantu Anda memutuskan apakah posisi pekerjaan itu cocok untuk penyandang disabilitas. Jika Anda dapat menemukan seseorang penyandang disabilitas yang memiliki pengalaman dalam posisi pekerjaan ini (atau yang serupa dengannya), mereka akan dapat memberi Anda informasi yang sangat berguna.

## Mengamati pekerjaan yang sedang dilakukan

Jika memungkinkan, Anda harus mengamati seseorang yang sedang melakukan semua tugas yang terkait dengan posisi pekerjaan. Ini akan memberikan indikasi yang baik tentang atribut fisik, sensorik dan intelektual yang diperlukan untuk kinerja pekerjaan yang efektif. Hal ini pada gilirannya akan membantu Anda mengembangkan profil para penyandang disabilitas yang akan dapat melakukan pekerjaan dengan standar yang dapat diterima.

Pengamatan juga dapat digunakan untuk memverifikasi informasi yang dikumpulkan dari atasan langsung, rekan kerja dan manajer.

Meskipun demikian, pengamatan saja tidak akan memberikan kepada Anda tentang apa yang orang **rasakan** tentang pekerjaan tersebut dan bagaimana pekerjaan tersebut **mempengaruhi** orang yang melakukannya. Pengamatan saja tidak cukup dan harus didukung oleh pendekatan lain untuk mengumpulkan informasi.

## Anda melakukan sendiri pekerjaan tersebut

Jika memungkinkan, Anda harus melakukan sendiri pekerjaan tersebut. Meskipun hanya dalam waktu singkat namun benar-benar melakukan tugas-tugas seperti - mengangkat, menghitung, berjalan, mendengarkan, dan sebagainya - akan membantu Anda mengkonfirmasi pengamatan Anda. Ini juga akan memberi Anda perspektif lain pada wawancara Anda dengan orang lain dan akan memberi Anda pemahaman yang lebih baik tentang posisi pekerjaan tersebut. Dengan cara ini, akan membantu Anda dalam menghubungkan analisis Anda dengan kebutuhan untuk dapat dipekerjakan bagi penyandang disabilitas.

# ANALISIS POSISI PEKERJAAN DAN PEKERJAAN

Selain melakukan wawancara, mengamati orang lain melakukan pekerjaan dan mengerjakannya sendiri, informasi dapat diperoleh dengan cara lain, seperti:

- kuesioner dan daftar periksa yang diisi oleh pengusaha dan pekerja
- pemeriksaan buku harian kerja. Ini dapat memberikan informasi tentang waktu yang dihabiskan untuk setiap tugas dalam sebuah posisi pekerjaan
- tinjauan insiden kritis. Misalnya, Anda dapat mengajukan pertanyaan kepada pekerja seperti, *Apa hal terpenting yang terjadi di posisi pekerjaan Anda selama sebulan terakhir? Apa yang paling berbahaya? Yang paling sulit? Yang paling memuaskan? Yang paling mengecewakan?*

## Langkah 4 Mencatat informasi

Setelah tugas dari posisi pekerjaan tersebut diidentifikasi, diamati, dan dianalisis, Anda perlu mencatat informasi ini secara sistematis. Ini biasanya dilakukan dalam bentuk deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Semakin rinci informasi yang dikumpulkan dan dicatat, semakin besar peluang untuk mengidentifikasi penyandang disabilitas yang cocok untuk posisi pekerjaan tersebut.

Saat Anda mempersiapkan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan, Anda harus:

- menghindari meninggikan persyaratan karena ini kemungkinan besar akan mengecualikan penyandang disabilitas
- membedakan antara persyaratan yang mendasar dan persyaratan yang diinginkan atau disukai atau disukai
- memberikan ruang bagi penyandang disabilitas untuk mengembangkan potensinya. Jangan mengecualikannya hanya karena tidak dapat memenuhi persyaratan secara maksimal
- fokus pada posisi pekerjaan sebagai hal yang utama. Kemudian lihat akomodasi apa yang bisa dibuat agar lebih cocok untuk penyandang disabilitas
- gunakan bahasa yang ringkas dan sederhana. Cobalah untuk menghindari penggunaan istilah teknis.

## **Langkah 5 Menganalisis dan menafsirkan informasi yang dikumpulkan**

Ketika Anda telah menyelesaikan deskripsi posisi pekerjaan dan spesifikasi posisi pekerjaan dengan cara yang tidak mengecualikan penyandang disabilitas, Anda dapat menggunakan informasi ini untuk memutuskan penyandang disabilitas mana yang harus dipertimbangkan untuk posisi pekerjaan tersebut. Anda mungkin tidak selalu menemukan kecocokan yang sempurna, namun jika Anda telah menuliskan deskripsi posisi pekerjaan dan spesifikasi posisi pekerjaan untuk menghindari pengecualian penyandang disabilitas, Anda cenderung akan mengidentifikasi kecocokan yang dapat diterima.

Jika memungkinkan, cari dua atau tiga orang untuk setiap lowongan posisi pekerjaan. Ini mungkin akan merangsang pengusaha untuk menawarkan pekerjaan kedua atau percobaan kerja kepada kandidat yang sesuai. Mereka yang tidak berhasil akan mendapatkan pengalaman berharga dari proses wawancara.

Ingat bahwa jika perusahaan belum pernah mempekerjakan penyandang disabilitas sebelumnya, penting bagi Anda untuk melakukan segala kemungkinan agar penempatan pertama berhasil.



## BAB 8

---

### MENYIAPKAN DAFTAR PERIKSA ANALISIS POSISI PEKERJAAN

Pekerjaan Anda dalam analisis posisi pekerjaan akan lebih mudah jika Anda mengikuti sebuah daftar periksa. Anda harus merancang daftar periksa untuk menyatukan semua unsur dari sebuah posisi pekerjaan dan semua atribut yang harus dimiliki pencari kerja untuk melakukan tugas yang diperlukan.

Daftar periksa Anda dapat dibagi menjadi tujuh bagian utama:

**Informasi perusahaan**

**Jabatan/ titel posisi pekerjaan dan kondisi pekerjaan**

**Tugas pekerjaan dan karakteristik khusus**

**Karakteristik lingkungan**

**Syarat posisi pekerjaan**

**Informasi pengusaha**

**Komentar umum.**

Anda dapat menggunakan contoh berikut agar Anda dapat membuat daftar periksa Anda sendiri. Setelah uji coba, Anda akan dapat mengubah dan memperbaikinya supaya sesuai dengan situasi Anda.

## Informasi Perusahaan

### - Perusahaan

Nama  
Alamat  
Nomor telepon  
Fax  
Surel  
Kontak person (Nama, Jabatan)

### - Jumlah total staff

Laki/ perempuan  
Jumlah pekerja dengan disabilitas

### - Produk/ jasa utama

## Jabatan posisi pekerjaan dan kondisi kerja

### - Jabatan posisi pekerjaan

### - Upah

Per Jam  
Mingguan  
Bulanan

### - Penuh atau paruh waktu

### - Kerja siang atau malam hari

### - Kerja hari biasa atau akhir pekan

Tidak ada  
Cuti sakit  
Jaminan kesehatan  
Cuti berbayar  
Jaminan kesehatan gigi

Makan  
Bantuan Transportasi  
Diskon  
Lainnya

### - Jumlah pekerja dalam jabatan yang sama

### - Jumlah pekerja saat selama jam kerja yang sama

### - Kesempatan untuk peningkatan karir

Nol  
Rendah Mungkin  
Sedikit mungkin  
Tidak ada prosedur

## Tugas dan sifat pekerjaan

### - Mengangkat dan membawa barang

Sangat ringan  
Ringan  
Rata-rata  
Berat  
Komentar

### - Konsentrasi

Istirahat setelah kurang dari dua jam  
Setiap dua sampai tiga jam  
Setiap tiga sampai empat jam  
Setelah empat jam atau lebih  
Komentar

### - Ritme kecepatan kerja

Tetap  
Kadang cepat  
Cepat terus  
Komentar

## - Jumlah dan urutan tugas

Hanya satu tugas  
Dua sampai tiga tugas berurutan  
Empat sampai enam tugas berurutan  
Tujuh tugas atau lebih berurutan  
Komentar

## - Perubahan dalam rutinitas tugas harian

Sering  
Terus berlangsung  
Komentar

## - Perubahan dalam rutinitas tugas harian

Sering  
Terus berlangsung  
Komentar

## - Adanya penambahan tugas

Sering (per jam)  
Kadang (harian)  
Tidak sering (mingguan)  
Minim (setelah menerima upah)  
Komentar

## - Ketersediaan dukungan rekan kerja

Tidak ada  
Kadang  
Sering  
Terus menerus

## - Bantuan: Pada saat bekerja

Tidak cepat  
Kadang  
Sering  
Terus berlangsung  
Komentar

## - Bantuan: Pada pengawasan kerja

Sangat terbatas  
Kadang

Sering  
Terus berlangsung  
Komentar

## - Visibilitas ke pelanggan/ publik

Pelanggan tidak terlihat  
Kadang terlihat  
Sering terlihat  
Terus terlihat  
Komentar

## - Jenis alat dan peralatan

Sederhana  
Rumit  
Mekanis  
Elektrik  
Elektronik

## - Penggunaan alat dan peralatan

Tidak sering  
Sangat sering  
Di bawah pengawasan  
Tanpa pengawasan

## Karakteristik lingkungan

### - Akses kerja

Akses penuh  
Akses masuk akal  
Akses terbatas (modifikasi dibutuhkan)  
Komentar

### - Orientasi

Terkurung di ruang kecil  
Satu ruang  
Beberapa ruang  
Seluruh gedung  
Komentar

## - Suhu

Normal  
Kadang panas (atau dingin)  
Sering panas (atau dingin)  
Hampir selalu panas (atau dingin)  
Komentar

## - Kebisingan

Normal  
Kadang berlebihan  
Sering berlebihan  
Hampir selalu berlebihan  
Komentar

## - Pencahayaan

Normal  
Kadang kurang  
Sering kurang  
Hampir selalu kurang  
Komentar

## - Debu

Normal  
Kadang berlebihan  
Sering berlebihan  
Hampir selalu berlebihan  
Komentar

## - Bahaya Mekanis

Tidak ada  
Hanya sedikit  
Beberapa  
Banyak  
Komentar

## - Bahaya Kimia

Tidak ada  
Hanya sedikit  
Beberapa  
Banyak  
Komentar

## - Tata graha (*housekeeping*)

Buruk  
Masuk akal  
Baik  
Sangat baik sekali  
Komentar

## - Pakaian dan alat pelindung

Tidak perlu  
Perlu tetapi tidak disediakan  
Disediakan tetapi tidak digunakan  
Disediakan dan digunakan  
Komentar

## Persyaratan untuk Posisi Kerja

### - Tampilan (menawan, rapi)

Tidak penting  
Penting  
Sangat penting  
Sangat penting sekali  
Komentar

### - Komunikasi Verbal

Tidak dibutuhkan sama sekali  
Bicara tidak jelas diterima  
Kata-kata kunci dibutuhkan  
Pidato yang jelas dalam kalimat  
adalah sangat mendasar  
Komentar

### - Menulis fungsional

Tidak dibutuhkan  
Menuliskan kata-kata, angka dan/  
atau simbol yang penting saja  
Menuliskan kalimat  
Menulis dengan lancar  
Komentar

## - Membaca fungsional

Tidak dibutuhkan  
Membaca katakata, angka dan/ atau simbol penting  
Membaca kalimat  
Membaca dengan lancar  
Komentar

## - Persyaratan melihat

Tidak dibutuhkan  
Perhatian visual terbatas  
Perhatian visual sering  
Perhatian visual konstan  
Komentar

## - Persyaratan mendengarkan

Tidak dibutuhkan  
Kemampuan terbatas dibutuhkan  
Kemampuan cukup dibutuhkan  
Kemampuan tingkat tinggi dibutuhkan  
Komentar

## - Persyaratan inisiatif

Jarang harus mengambil inisiatif  
Kadang  
Sering  
Hampir selalu  
Komentar

## - Interaksi sosial

### (dengan pekerja lain/ pelanggan)

Tidak ada  
Kontak terbatas (mis. Petugas kebersihan)  
Sedang  
Sering  
Konstan (mis. Staf toko)  
Komentar

## - Menghitung

Tidak dibutuhkan  
Penghitungan sederhana  
Penambahan/ pengurangan sederhana  
Penghitungan rumit  
Komentar

## - Diskriminasi obyek

### (mis. Ukuran, bentuk, tekstur)

Tidak penting  
Kebutuhan tingkat rendah  
Kebutuhan tingkat sedang  
Sangat penting  
Komentar

## - Kemampuan untuk menyeberang jalan

Tidak dibutuhkan  
Jalan kecil, tidak ada lampu lalu lintas  
Jalan besar, tidak ada lampu lalu lintas  
Komentar

## - Kemampuan untuk memberi tahu waktu

Tidak dibutuhkan  
Perlu mengidentifikasi istirahat kerja  
Akurasi untuk jam  
Akurasi hingga menit  
Komentar

## - Informasi tentang Pengusaha

Diperlukan dukungan keuangan  
Tidak diperlukan  
diinginkan  
Sangat penting  
Komentar

## **- Penyesuaian akomodasi pekerjaan**

Pendekatan negatif

Cuek

Dukungan dengan persetujuan

Sangat mendukung

Komentar

## **- Persyaratan khusus (hal-hal yang dianggap mendasar oleh pengusaha)**

Ketepatan waktu

Tampilan

Kesopanan

Loyalitas

Kemampuan mendengar dan visual

Lainnya

Komentar

## **- Deskripsi posisi pekerjaan dan spesifikasi posisi pekerjaan**

Tersedia

Tidak tersedia

Sedang dibuat

Komentar

## **-Keluar masuk tenaga kerja (*turnover*)**

Sangat rendah

Rata-rata untuk industri

Tinggi

Sangat tinggi

Komentar

## **Komentar umum**

**- Ketersediaan umum untuk mempekerjakan penyandang disabilitas.**

**- Isu atau masalah tertentu dalam menempatkan penyandang disabilitas di perusahaan ini.**

**- Manfaat khusus dalam penempatan penyandang disabilitas dalam hal ini perusahaan.**