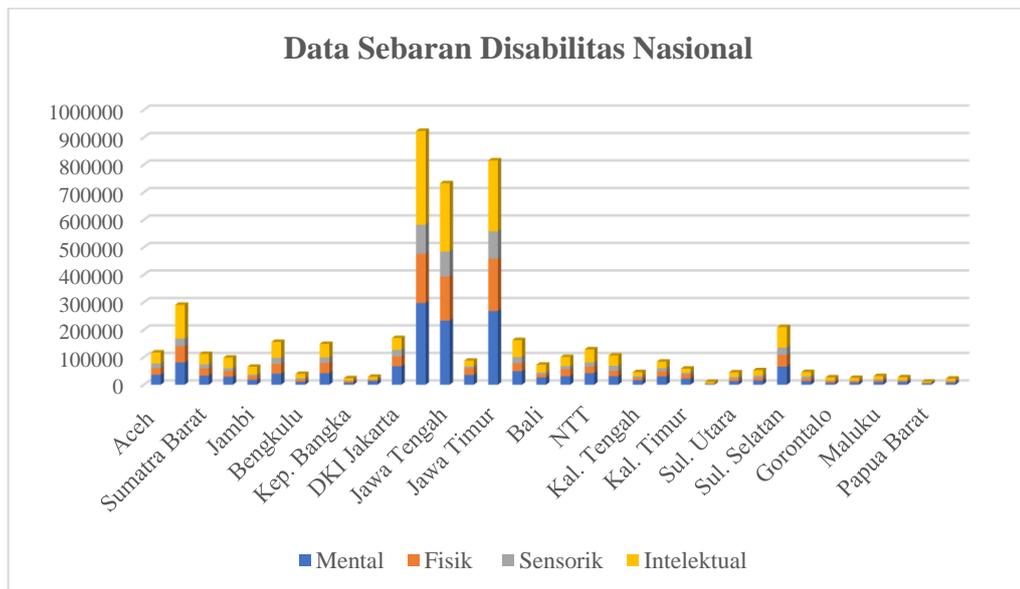


# BAB I PENDAHULUAN

## I.1 Latar Belakang

Ketidaksetaraan akses terhadap kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di Indonesia masih menjadi momok yang belum sepenuhnya terpecahkan. Berdasarkan data BPS (2024), sekitar 9% atau 23,3 juta jiwa penduduk Indonesia hidup dengan disabilitas. Dari jumlah tersebut, lebih dari 7% berada pada kelompok usia produktif (19–59 tahun), yang menjadi target utama program pemberdayaan kerja. Pekerjaan pada dasarnya merupakan salah satu aspek terpenting dalam memenuhi kebutuhan hidup, begitu juga dengan penyandang disabilitas yang sama-sama membutuhkan pekerjaan. Akan tetapi, berbeda dengan masyarakat normal pada umumnya, penyandang disabilitas masih bergelut dengan hambatan untuk memperoleh pekerjaan yang layak.

Berdasarkan laporan *International Labor Organization: Biennial Report on Disability Inclusion Policy and Strategy (2020)*, penyandang disabilitas di dunia 80% berada di negara berkembang dan hidup di bawah garis kemiskinan serta diproyeksikan mencapai 15% dari populasi dunia. Berikut grafik penyebaran penyandang disabilitas di Indonesia yang di tunjukan pada Gambar I.1.



Gambar I. 1 Data Sebaran Disabilitas Nasional  
(Sumber: Bappenas, 2023)

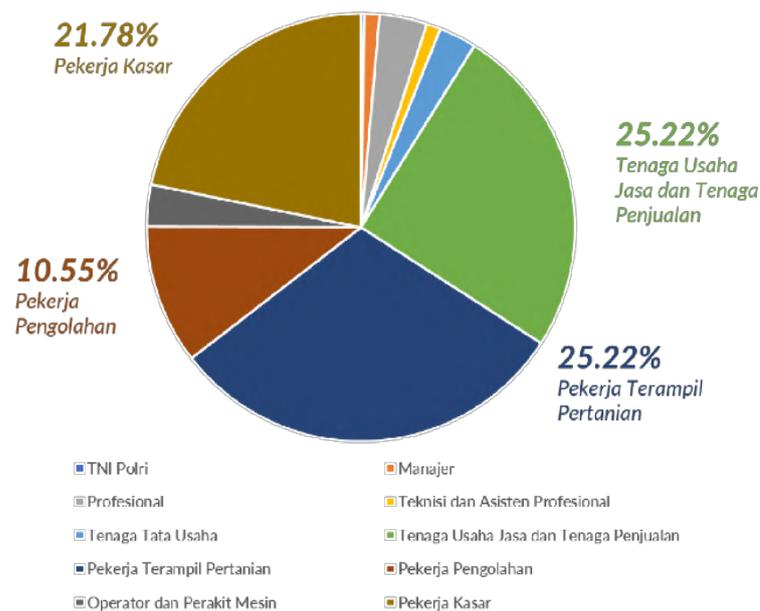
Penyandang disabilitas kesulitan dalam mendapatkan berbagai akses, baik dari aspek ketenagakerjaan, kesehatan, informasi, bahkan politik, di mana pelaksanaan pemenuhan hak asasi dengan tujuan dapat menjangkau seluruh kalangan yang berkeadilan dan tanpa diskriminasi merupakan cita-cita bagi setiap negara (Erisa dan Widinarsih, 2022). Pada kenyataannya, hak asasi tersebut belum sepenuhnya diterapkan oleh masyarakat, dimana penyandang disabilitas masih mendapatkan diskriminasi yaitu dianggap sebagai beban dan tidak memiliki kemampuan untuk hidup secara mandiri (Purinami, Apsari, dan Mulyana, 2018). Perilaku diskriminasi tersebut menyebabkan penyandang disabilitas kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan.

Data jumlah penyandang disabilitas pada usia kerja sebanyak 17,74 juta orang, di mana jumlah angkatan kerja disabilitas sendiri hanya 43% saja atau hanya 7,8 juta orang yang tercatat mendapatkan pekerjaan (Hanri dan Sholihah, 2021). Di Indonesia, penyandang disabilitas masih kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan yang layak (Rahmawati dkk., 2024). Padahal Indonesia sudah berupaya dalam pemenuhan hak kerja bagi penyandang disabilitas. Hak atas pekerjaan merupakan bagian dari hak asasi setiap warga negara sebagaimana tercantum dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Pasal ini menjadi landasan konstitusional yang menegaskan bahwa tidak boleh ada diskriminasi, termasuk terhadap penyandang disabilitas, dalam memperoleh pekerjaan yang layak.

Sejalan dengan amanat konstitusi tersebut, negara kemudian menurunkan upaya kebijakan lainnya. Upaya tersebut tertuang dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 19 Tahun 2011 tentang Ratifikasi *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (UNCRPD), dan diperkuat dengan UU No.8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas yang menyebutkan: (1) Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja; (2) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Namun

pada kenyataanya belum secara penuh regulasi tersebut memberi akses penyandang disabilitas dalam dunia kerja.

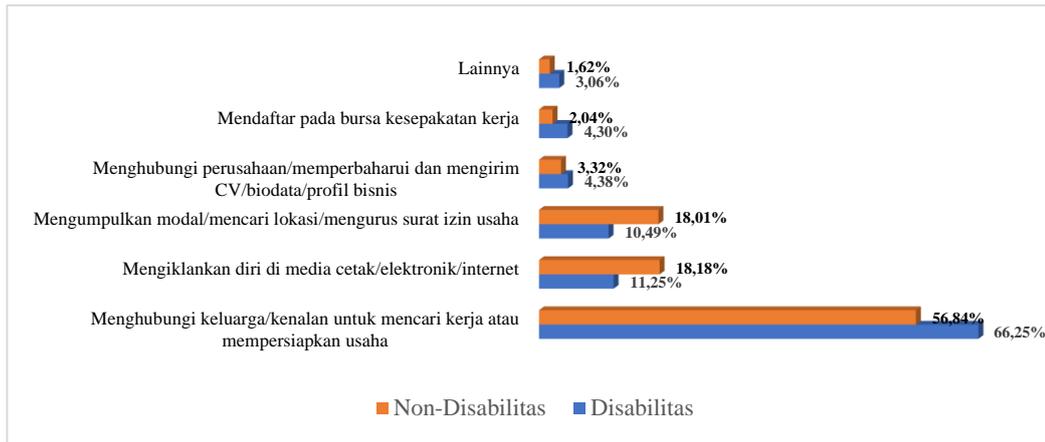
Sebaran jenis pekerjaan penyandang disabilitas di Indonesia cukup beragam. Partisipasi dalam pasar kerja tersebut menunjukkan penyandang disabilitas masih bisa bersaing pada pasar kerja. Berikut merupakan data sebaran jenis pekerjaan penyandang disabilitas yang ditunjukkan pada Gambar I.2.



Gambar I. 2 Jenis Pekerjaan Penyandang Disabilitas di Indonesia  
(Sumber: Badan Pusat Statistik, 2020)

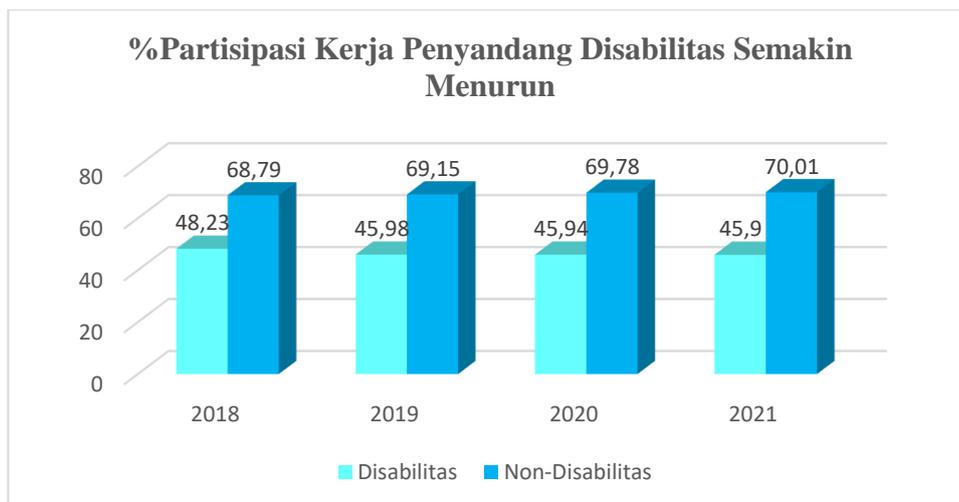
Gambar I. 2 Jenis Pekerjaan Penyandang Disabilitas di Indonesia, menunjukkan partisipasi penyandang disabilitas di pasar kerja yang didominasi oleh Tenaga Usaha Jasa dan Tenaga Penjualan serta Pekerja Terampil Pertanian sebesar 25,22%.

Jika dilihat lebih lanjut, proses perekrutan tenaga kerja penyandang disabilitas secara tidak langsung masih adanya diskriminasi. Praktik diskriminasi (secara tidak langsung) masih terjadi dalam tahapan perekrutan tenaga kerja penyandang disabilitas di Indonesia, seperti penyebaran informasi lowongan, penentuan persyaratan, proses seleksi, hingga pada proses penempatan dan penentuan jenis pekerjaan bagi penyandang disabilitas (Purinami, Apsari, dan Mulyana, 2018). Berikut merupakan kanal informasi kerja bagi masyarakat penyandang disabilitas (Sakernas, 2020):



Gambar I. 3 *Channels* Informasi Kerja  
(Sumber: Sakernas, 2020)

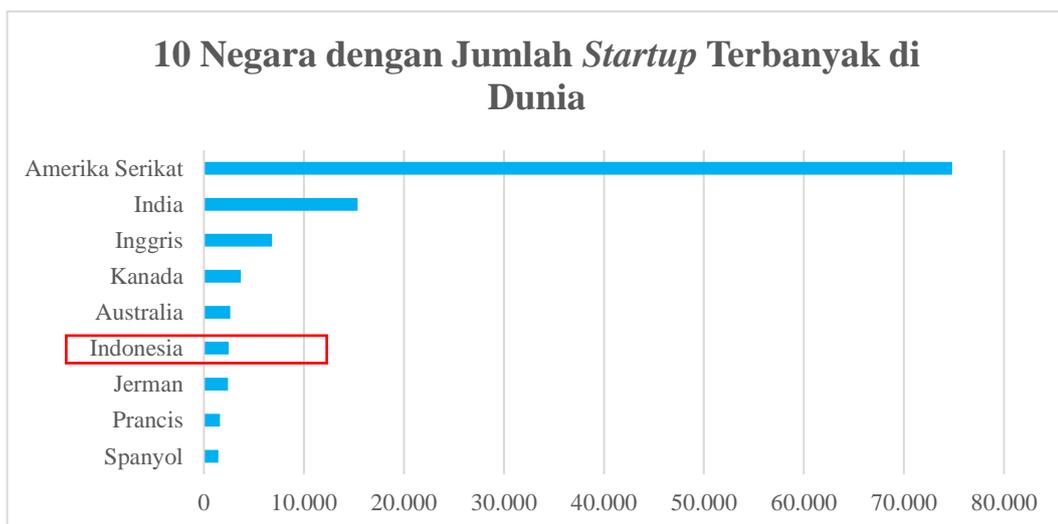
Berdasarkan Gambar I.3 diatas menunjukkan bahwa sumber informasi kerja bagi penyandang disabilitas didominasi oleh sumber informasi informal. Berdasarkan keaktifan mencari kerjanya sendiri, penyandang disabilitas di Indonesia cukup aktif, berdasarkan data diatas menunjukkan dominasi penyandang disabilitas dalam menggunakan *channels* pameran kerja dan menghubungi perusahaan secara langsung sebesar 4,38% dibandingkan Non-Disabilitas 3,32%. Hal tersebut membuktikan bahwa anggapan penyandang disabilitas merupakan angkatan kerja yang pasif dalam mencari kerja tidak sepenuhnya benar. Kondisi tersebut sejalan dengan penurunan persentase partisipasi kerja penyandang disabilitas yang dapat dilihat pada Gambar I.4.



Gambar I. 4 Persentase Partisipasi Kerja Penyandang Disabilitas  
(Sumber: Databoks, 2020)

Selain kondisi tersebut, pada rentang tahun 2018-2021 terjadinya penurunan partisipasi kerja penyandang disabilitas dalam pasar kerja. Data tersebut merupakan data penduduk 15 tahun ke atas menurut status disabilitas dimana pada tahun 2021 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Penyandang Disabilitas hanya 45,9% saja yang artinya dari 10 Penyandang Disabilitas, terdapat 5 di antaranya saja yang termasuk dalam Angkatan kerja (Jayani D, 2022).

Melihat kondisi tersebut, Jembatan Karir hadir sebagai platform pencari kerja penyandang disabilitas. Jembatan Karir merupakan platform yang bergerak di bidang penyedia lapangan pekerjaan bagi masyarakat berkebutuhan khusus. Platform di inisiasi oleh tiga mahasiswa Universitas Telkom dalam acara sosial proyek Innovillage PT Telekomunikasi Indonesia (persero) Tbk dengan tujuan untuk menjembatani kesenjangan akses antara penyandang disabilitas dengan dunia kerja, menciptakan lingkungan yang lebih inklusif, dan mendukung pemberdayaan masyarakat berkebutuhan khusus. Melalui Jembatan Karir, masyarakat berkebutuhan dapat mengakses informasi lowongan pekerjaan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan. Selain itu, platform ini juga berfungsi sebagai ruang bagi perusahaan dan/atau organisasi untuk mempromosikan komitmen terhadap inklusi tenaga kerja disabilitas.



Gambar I. 5 10 Negara dengan Jumlah *Startup* Terbanyak di Dunia  
(Sumber: Databoks, 2024)

Pengembangan *website* Jembatan Karir juga paralel dengan kondisi pasar *startup* di Indonesia. Berdasarkan Gambar I. 6 10 Negara dengan Jumlah *startup* terbanyak di Dunia, *startup* di Indonesia mengalami perkembangan yang sangat pesat, dimana Indonesia menempati posisi keempat dalam daftar sepuluh besar negara dengan jumlah *startup* terbanyak. Secara keseluruhan, terdapat 2.502 *startup* yang beroperasi di Indonesia. Pertumbuhan yang signifikan ini mencerminkan ekosistem *startup* di Indonesia yang terus berkembang, memberikan fondasi yang kuat untuk Jembatan Karir dalam mendukung inovasi dan pertumbuhan bisnis baru di masa mendatang.

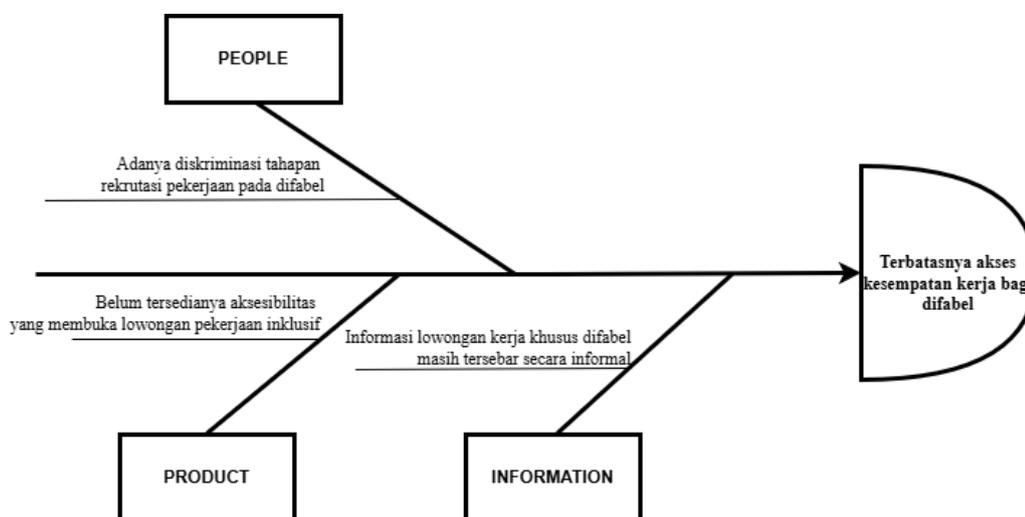
Penyandang disabilitas memiliki kebutuhan yang sangat beragam dalam menjalankan aktivitas keseharian, termasuk dalam menggunakan *website* Jembatan Karir sebagai wadah informasi lowongan pekerjaan. Menurut Undang-Undang No. 8 tahun 2016 menyebutkan bahwasanya penyandang disabilitas di Indonesia setidaknya terdiri dari disabilitas fisik, disabilitas intelektual, disabilitas mental, dan disabilitas sensorik. Berikut merupakan tabel penjelasan dari klasifikasi, penanganan dan pendampingan penyandang disabilitas menurut Undang-Undang No. 8 tahun 2016 pada Tabel I.1.

Tabel I. 1 Klasifikasi Jenis Disabilitas Menurut UU No. 8 Tahun 2016

<b>Klasifikasi Disabilitas</b>	<b>Penjelasan</b>	<b>Penanganan</b>
Disabilitas Fisik	Keterbatasan atau gangguan pada fungsi tubuh yang disebabkan oleh bawaan dari lahir atau dari kecelakaan, penyakit, atau efek samping dari pengobatan tertentu.	Diberikan alat bantu seperti penggunaan kursi roda dan sejenisnya sesuai dengan keterbatasan penyandang disabilitas
Disabilitas Intelektual	Keterbatasan atau gangguan seseorang dalam berfikir yang salah satu penyebabnya yaitu tingkat IQ di bawah standar rata-rata.	Memberikan intruksi dalam bahasa sederhana maupun mudah di mengerti
Disabilitas Mental	Keterbatasan atau gangguan seseorang pada fungsi psikologi, perilaku, pikiran, maupun emosi.	Cara menghadapi seseorang dengan keterbatasan mental sebaiknya dilakukan dengan kesabaran dan pemikiran terbuka
Disabilitas Sensorik	Keterbatasan atau gangguan fungsi pada panca indra tubuh seperti tuna rungu tidak dapat mendengar, tuna wicara tidak dapat berbicara, maupun tuna netra tidak dapat melihat.	Mempelajari cara khusus untuk berinteraksi sesuai dengan kebutuhan penyandang disabilitas sebagai contoh dalam

Klasifikasi Disabilitas	Penjelasan	Penanganan
		berinteraksi dengan penyandang tuna rungu dan tuna wicara diperlukan keahlian keahlian dalam berkomunikasi menggunakan bahasa isyarat atau bisa menggunakan tulisan di atas kertas

Untuk lebih menggambarkan latar belakang pendirian Jembatan Karir, berikut merupakan identifikasi permasalahan yang digambarkan *Cause and Effect Diagram* pada Gambar I. 6.



Gambar I. 6 *Cause and Effect Diagram*

Merujuk pada *Cause and Effect Diagram* di atas, berikut merupakan penjelasan dari akar permasalahan dari mengapa Jembatan Karir perlu didirikan berdasarkan kategori *people, environment, dan information*.

### 1. *People*

Jenis hambatan yang dimiliki difabel sangat berpengaruh terhadap kesempatan kerja. Menurut data BPS (2020) menyebutkan bahwa hambatan memasuki pasar kerja bagi disabilitas bervariasi untuk setiap jenis keterbatasannya. Kelompok disabilitas komunikatif, disabilitas rungu, dan penglihatan memiliki peluang baik pada pasar kerja. Sedangkan penyandang disabilitas psikologis termasuk kedalam kategori jenis disabilitas yang paling sulit untuk memiliki

kesempatan bekerja (Prasetya dkk., 2022). Hal ini menggambarkan bahwa masih adanya diskriminasi pada pasar kerja.

## 2. *Product*

Pada beberapa platform rekrutmen saat ini belum memiliki fitur aksesibilitas yang memadai seperti fiterasi pekerjaan berdasarkan kelompok disabilitas. Hal tersebut menjadikan platform yang ada tidak inklusif dan berpotensi menyulitkan difabel dalam proses pencarian informasi kerja.

## 3. *Information*

Praktik diskirminasi secara tidak langsung masih ada pada tahapan rekrutmen tenaga kerja difabel, salah satunya adalah penyebaran informasi lowongan pekerjaan. Sumber informasi lowongan pekerjaan difabel masih didominasi dengan sumber informasi informal. Hal ini dapat menyebabkan penyandang disabilitas kesulitan menemukan lowongan yang benar-benar inklusif atau sesuai dengan jenis disabilitas mereka.

### **I.1.1 Alternatif Solusi**

Berdasarkan fenomena dan identifikasi dari *Cause and Effect Diagram* di atas, berikut merupakan alternatif solusi yang dapat dilihat pada Tabel I.3.

Tabel I. 2 Alternatif Solusi

No	Faktor	Permasalahan	Alternatif Solusi
1.	<i>People</i>	Perbedaan jenis disabilitas menimbulkan kebutuhan akses yang berbeda	Jembatan Karir, sebagai platform penyalur dan penyedia informasi kerja untuk difabel yang dilengkapi oleh beberapa fitur, yaitu Cari Kerja, Cari <i>Freelance</i> , Tips Berkarir, fitur aksesibilitas, mitra kami, serta <i>chat</i> dan notifikasi.
2.	<i>Product</i>	Sebagian platform pencari kerja belum menerapkan aksesibilitas	
3.	<i>Information</i>	Informasi lowongan kerja inklusif saat ini masih tersebar secara informal	

Berdasarkan identifikasi permasalahan dan pemilihan alternatif solusi di atas, penyusunan tugas akhir berfokus pada merancang model bisnis Jembatan Karir sebagai solusi yang ditawarkan untuk permasalahan yang ada menggunakan metode *Lean canvas*. Pemilihan metode *Lean canvas* dipilih dikarenakan mampu mengakomodasi berbagai aspek kunci dalam pengembangan model bisnis baru, seperti pemetaan masalah utama, identifikasi segmen penggunaan, serta strategi solusi dan pendapatan.

## **I.2 Rumusan Masalah**

Perumusan masalah yang dapat diambil dari latar belakang pada penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana model bisnis platform Jembatan Karir jika dirancang dengan menggunakan metode *lean canvas*?
2. Bagaimana rancangan *mockup* pada platform Jembatan Karir jika dirancang menggunakan *lean canvas*?

## **I.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah berikut merupakan tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Merancang model bisnis platform Jembatan Karir dengan menggunakan metode *lean canvas*.
2. Merancang *mockup* pada platform Jembatan Karir sebagai bentuk validasi permasalahan dan solusi menggunakan metode *lean canvas*.

## **I.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari hasil penelitian ini, yaitu:

1. Memberikan usulan model bisnis untuk platform Jembatan Karir yang dapat membantu sebagai perusahaan yang unggul dari kompetitor, menarik perhatian investor atau pelaku inkubasi bisnis, memberikan peluang lebih tinggi dalam memperoleh *revenue*, dan menjembatani difabel dalam pasar kerja.
2. Memberikan rujukan kepada pelaku industri sejenis dalam pengembangan *startup* melalui rancangan model bisnis usulan dengan menggunakan metode *Lean canvas*.

## **I.5 Batasan dan Asumsi Tugas Akhir**

Dalam melakukan penelitian pada *website* Jembatan Karir terdapat beberapa batasan dan asumsi yang digunakan. Berikut merupakan batasan dan asumsi pada penelitian, yaitu:

1. Tugas Akhir hanya dilakukan sampai tahap validasi solusi.
2. Tugas Akhir tidak membahas dari aspek finansial dan kelayakan usaha.

3. Tahap validasi *problem* dan *solution* dilakukan pada kategori difabel yang mampu berkomunikasi dengan baik, memiliki keinginan untuk bekerja, dan dapat menggunakan menggunakan setidaknya *smartphone* atau perangkat lainnya. Jika tidak memenuhi kriteria tersebut digantikan kepada pendamping difable.

## **I.6 Sistematika Penelitian**

Kerangka penulisan proposal ilmiah ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini dijelaskan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan yang akan menjadi tulang belakang penelitian.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab dua dari penelitian ini berisi tentang landasan teori, konsep, dan landasan utama pemelihan metode sebagai dasar perancangan tugas akhir yang disusun rapi dan sistematis. Hal tersebut akan menjadi dasar yang kuat dalam melakukan perancangan tugas akhir.

### **BAB III METODOLOGI PERANCANGAN**

Pada bab tiga akan dijabarkan proses dari awal hingga akhir penyusunan tugas akhir yang dilakukan. Proses tersebut meliputi penjelasan bagaimana perancangan tugas akhir ini akan diselesaikan yang dimulai tahapan awal hingga penarikan kesimpulan dan saran serta identifikasian sistem terintegrasi.

### **BAB IV PENGUMPULAN, PENGOLAHAN, DAN ANALISIS DATA**

Pada bab empat dijelaskan cara pengumpulan untuk merancang model bisnis. Adapun data-data yang dikumpulkan berdasarkan apa yang telah diidentifikasi pada bab sebelumnya, yaitu seluruh data yang ada pada blok *lean canvas* yang diperoleh dari sumber data studi literatu, kuesioner, dan wawancara. Setelah data seluruh blok *lean canvas* didapatkan maka data diolah dan dianalisis untuk keperluan perancangan model bisnis *lean canvas*. Setelah model bisnis *lean canvas* selesai dirancang, selanjutnya yaitu merancang mockup website yang dilanjutkan melakukan verifikasi terhadap dua rancangan yang telah dibuat.

## **BAB V VALIDASI, ANALISIS, DAN IMPLIKASI RANCANGAN**

Setelah hasil rancangan telah terverifikasi, pada bab lima dilakukan validasi yang dilakukan dengan wawancara langsung kepada calon *customer segment*, kemudian menganalisis serta identifikasi implikasi dari hasil rancangan yang sudah dibuat.

## **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab terakhir rancangan tugas akhir dicantumkan kesimpulan dan saran dari rancangan tugas akhir yang hasil secara singkat dan saran untuk pembaca penelitian ini.