

Pemberdayaan Pengelolaan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas

Luh Ari Padmayani^{1*}, Wayan Suryathi², Kadek Eni Marhaeni³

¹ D4 Manajemen Bisnis Internasional, Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

² D4 Manajemen Bisnis Internasional, Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

³ D4 Manajemen Bisnis Internasional, Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

*Corresponding Author: padmayoni.luhari@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan model pemberdayaan disabilitas, mendeskripsikan model pengelolaan tenaga kerja penyandang disabilitas dan kendala-kendala yang terjadi saat ini terkait dengan implementasi kedua model tersebut. Penelitian dilakukan dengan melakukan studi kasus terhadap hotel bintang lima yang ada di Kawasan ITDC Nusa Dua Bali dengan metode deskriptif kualitatif. Fokus dari penelitian ini adalah model pemberdayaan penyandang disabilitas yang berlangsung saat ini, model pengelolaan tenaga kerja penyandang disabilitas yang berlangsung saat ini serta kendala-kendala yang dihadapi oleh para stakeholder dalam implementasi pemberdayaan serta pengelolaan penyandang disabilitas tersebut. Tingkat penyerapan tenaga kerja atau employment penyandang disabilitas di Kawasan ITDC Nusa Dua sangat rendah yaitu 1,82% bila dibandingkan dengan kebutuhan tenaga kerja di Kawasan tersebut. Kendati sejak 2009 beberapa organisasi sosial telah mengupayakan kegiatan pelatihan soft skill dan hard skill bagi penyandang disabilitas.

Kata kunci : Pemberdayaan, Pengelolaan Tenaga Kerja, Penyandang Disabilitas.

Informasi Artikel: Pengajuan Repository pada September 2022/ Submission to Repository on September 2022

Pendahuluan

Sulitnya mencari lapangan pekerjaan adalah salah satu masalah yang dihadapi penyandang disabilitas. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2022), sekitar 17 juta penyandang disabilitas masuk usia produktif. Namun hanya 7,6 juta orang yang bekerja. Beberapa stigma yang melekat pada penyandang disabilitas menjadi salah satu alasan mengapa penyandang disabilitas sulit mendapatkan pekerjaan. Konotasi masyarakat tentang penyandang disabilitas selalu negatif. Hal ini sama pentingnya dengan kebutuhan dasar lainnya yang harus dipenuhi oleh setiap warga negara, seperti di bidang kesejahteraan dan kenyamanan serta pendidikan. Lebih lanjut, kondisi yang mengkhawatirkan adalah adanya diskriminasi terhadap penyandang disabilitas yang tak terhindarkan sehingga menjadi tantangan tersendiri. Kondisi tersebut dijelaskan menurut laporan dari United Nations-ESCAP (2019).

Dalam Sustainable Development Goals atau yang biasa disebut SDGs merupakan agenda yang disepakati pada bulan September 2015 di New York, Amerika Serikat. SDGs membawa 5 (lima) prinsip-prinsip mendasar yang menyeimbangkan dimensi ekonomi, yaitu : 1) People (manusia), 2) Planet (bumi), 3) Prosperity (kemakmuran), 4) Peace (perdamaian), dan 5) Partnership (Kerjasama). Kepala negara yang menyepakati SDGs telah meneguhkan komitmen bersama untuk menghapuskan kemiskinan, menghilangkan kelaparan, memperbaiki kualitas kesehatan, meningkatkan pendidikan dan mengurangi ketimpangan. SDGs memiliki yang prinsip paling dasar yaitu “tidak seorang pun ditinggalkan”. SDGs juga mengandung prinsip antar negara dan antar warga negara. SDGs tersebut diimplementasikan di Indonesia melalui 9 (sembilan) agenda prioritas Presiden Joko Widodo (Nawacita) yang salah satunya adalah peningkatan produktifitas rakyat dan daya saing di pasar Internasional sehingga bisa maju dan bangkit bersama bangsa-bangsa Asia lainnya (Tan, 2022).

Sektor pariwisata merupakan salah satu sektor strategis yang harus dimanfaatkan untuk pembangunan kepariwisataan sebagai bagian dari pembangunan Nasional. Pembangunan kepariwisataan mempunyai tujuan akhir untuk meningkatkan pendapatan masyarakat yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan pertumbuhan ekonomi. Perkembangan pariwisata juga mendorong dan mempercepat pertumbuhan ekonomi (Yakup, 2019). Bali merupakan salah satu tujuan wisata internasional yang sangat terkenal di dunia. Sektor kepariwisataan telah menjadi motor penggerak perekonomian dan pembangunan di Bali sejak

tahun 1970-an, oleh karena itu kepariwisataan merupakan bagian yang sangat erat dan tidak dapat dipisahkan lagi dalam kehidupan masyarakat dan pembangunan di Bali (Pitana, 2003 ; dikutip oleh Ranawijaya, 2018).

Di provinsi Bali, sekitar 714,21 ribu orang (20,35%) penduduk usia kerja yang terdampak COVID-19, yang terdiri dari pengangguran karena COVID-19 (48,89 ribu orang), Bukan Angkatan Kerja (BAK) karena COVID-19 (33,41 ribu orang), sementara tidak bekerja karena COVID-19 (38,15 ribu orang), dan penduduk bekerja yang mengalami pengurangan jam kerja karena COVID-19 (593,75 ribu orang). Sementara itu, terdapat 0,18% penduduk di Indonesia berusia 15 tahun ke atas atau 225.048 orang merupakan penyandang disabilitas. Jumlah penyandang disabilitas yang bekerja tersebut turun 0,10% poin menjadi 366.350 orang (Laporan Indikator Pekerjaan Layak BPS – 2020).

Berbagai kondisi yang mengindikasikan kurangnya peluang kerja bagi penyandang disabilitas di perhotelan sebelum pandemic COVID-19. Kondisi tersebut diperparah dengan adanya indikasi penurunan pekerjaan di bidang perhotelan bagi penyandang disabilitas di Bali pada periode pandemi COVID-19 menjadi salah satu alasan penulis untuk melakukan kajian yang lebih mendalam terhadap permasalahan yang terjadi

Metode

Data yang dikumpulkan berdasarkan data yang ada di lapangan (hasil pengumpulan data di hotel bintang lima di ITDC Nusa Dua, Bali) karena penelitian ini akan berfokus pada Pemberdayaan dan Pengelolaan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas (Studi Kasus Pada Hotel Bintang 5 Di Kawasan ITDC Nusa Dua Badung). Pendekatan yang digunakan penulis adalah Metode kualitatif dimana penelitian kualitatif memiliki ragam pendekatannya tersendiri, sehingga para peneliti dapat memilih dari ragam tersebut untuk menyesuaikan objek yang akan ditelitinya. Dalam penelitian kualitatif analisis data harus dilakukan dengan teliti agar data-data yang sudah diperoleh mampu dinarasikan dengan baik, sehingga menjadi hasil penelitian yang layak (Fadli, 2021).

Penulis menggunakan jenis yang Purposive sampling atau judgmental sampling. Purposive sampling atau judgmental sampling adalah Penarikan sampel secara purposif merupakan cara penarikan sampel yang dilakukan memilih subjek berdasarkan kriteria spesifik yang ditetapkan peneliti. Prinsip pokok teknik analisis kualitatif adalah mengolah dan menganalisa data- data yang terkumpul menjadi data yang sistematis, teratur, terstruktur dan mempunyai makna. Prosedur analisis data kualitatif dibagi dalam lima langkah yaitu mengorganisasi data, membuat kategori, menguji hipotesis yang muncul dengan menggunakan data yang ada, mencari eksplanasi alternatif data, menulis laporan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Secara umum, di Indonesia, kesejahteraan sosial bagi penyandang disabilitas merupakan bagian dari kebijakan pemerintah untuk menghilangkan hambatan sosial yang dihadapi penyandang disabilitas. Melihat kembali data Badan Pusat Statistik (2022), sekitar 17 juta penyandang disabilitas telah mencapai usia kerja. Namun, hanya 7,6 juta orang yang bekerja. Jika ditelaah lebih lanjut, kumpulan penyandang disabilitas dari berbagai kelompok usia cenderung mengaburkan inti dari masalah terkait disabilitas yang mereka hadapi. Sebagai contoh, penyandang disabilitas berusia 59 tahun cenderung memiliki masalah fungsional yang sama dengan non disabilitas pada usia yang sama. Penyandang disabilitas biasanya mengembangkan metode mereka sendiri unik dalam cara mereka beradaptasi. Keberhasilan program pemberdayaan disabilitas tidak ditentukan oleh peran faktor eksternal penyandang disabilitas, tetapi oleh mekanisme koping yang dikembangkan oleh kelompok. Barnes dan Mercer menggambarkan mekanisme koping penyandang disabilitas sebagai berikut: Strategi yang diadopsi oleh orang-orang dalam kaitannya dengan pilihan yang diprioritaskan dan sumber daya sosial, ekonomi, dan emosional yang tersedia. Oleh karena itu, membantu penyandang disabilitas mengembangkan mekanisme koping yang canggih merupakan bagian penting dari upaya mereka untuk mensukseskan berbagai program pemberdayaan disabilitas.

Berbagai organisasi sosial seperti PUSPADI Bali, Difalink, DNetwork adalah beberapa contoh dari inisiatif masyarakat dalam menggerakkan pemberdayaan disabilitas. Program-program pendampingan, pelatihan dan penempatan dikelola secara swadaya dengan kerja sama dengan pihak swasta maupun NGO asing untuk dapat menggerakkan pemberdayaan disabilitas di Indonesia dan di Bali pada khususnya ialah

1. Organisasi Sosial yang bergerak di bidang pemberdayaan penyandang disabilitas antara lain :
 - a. PUSPADI Bali : membantu orang-orang yang memiliki disabilitas fisik untuk mengakses layanan rehabilitasi sehingga mereka dapat berperan sebagai warga negara yang produktif. Didirikan pada tahun 1999, PUSPADI Bali adalah sebuah LSM lokal yang berkomitmen untuk meningkatkan kehidupan orang-orang dengan disabilitas fisik di seluruh Bali dan Indonesia Timur, serta berusaha menuju masyarakat yang inklusif di mana orang-orang penyandang disabilitas diperlakukan sama dan diberikan kesempatan yang sama seperti orang lain.
 - b. Dnetwork adalah organisasi nirlaba yang didirikan pada tahun 2013 bertujuan untuk mendukung pemberdayaan ekonomi penyandang disabilitas di Indonesia melalui kesempatan kerja. Kami juga mendukung upaya perusahaan dalam menciptakan tenaga kerja yang inklusif yang menyertakan penyandang disabilitas.
 - c. Difalink adalah social enterprise yang menghubungkan penyandang disabilitas ke perusahaan dan membantu keduanya agar dapat bekerjasama dengan baik. Layanan yang diberikan oleh Difalink antara lain : 1) Pekerjaan kepada penyandang disabilitas melalui platform difalink.com ; (2) Membantu penyandang disabilitas untuk meningkatkan keterampilan mereka agar menjadi tenaga kerja yang siap diserap oleh pasar melalui berbagai aktivitas pelatihan peningkatan capacity building, dialog aktif, maupun job fair; (3) Membantu perusahaan dengan end to end service.

2. Program – Program Pemberdayaan Penyandang Disabilitas

a. Program Soft Skill dan Hard Skill – PUSPADI Bali

Sejak tahun 2009, Puspadi Bali menyelenggarakan program Soft Skill dan Hard Skill yang difokuskan pada penyandang disabilitas fisik. Berikut adalah data jumlah peserta yang mengikuti program Soft Skill dan Hard Skill dari tahun ke tahun dan perbandingannya dengan yang diserap di dunia kerja :

Tabel 1. Jumlah Peserta Program Hard Skill & Soft Skill Puspadi Bali 2009 – 2020.

NO	TAHUN	JUMLAH PESERTA	SUDAH BEKERJA	USAHA MANDIRI	TIDAK BEKERJA
1	2009	11	7	4	2
2	2010	10	5	2	4
3	2011	10	6	2	2
4	2012	9	7	0	2
5	2013	9	4	0	5
6	2015	9	4	2	3
7	2016	11	6	0	5
8	2020	10	0	0	10
TOTAL		79	39	10	33

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah peserta yang diterima bekerja adalah kurang dari 50% (49,37%). Menurut IA Widnyani selaku perwakilan dari Puspadi Bali hal ini dikarenakan beberapa hal, diantaranya :

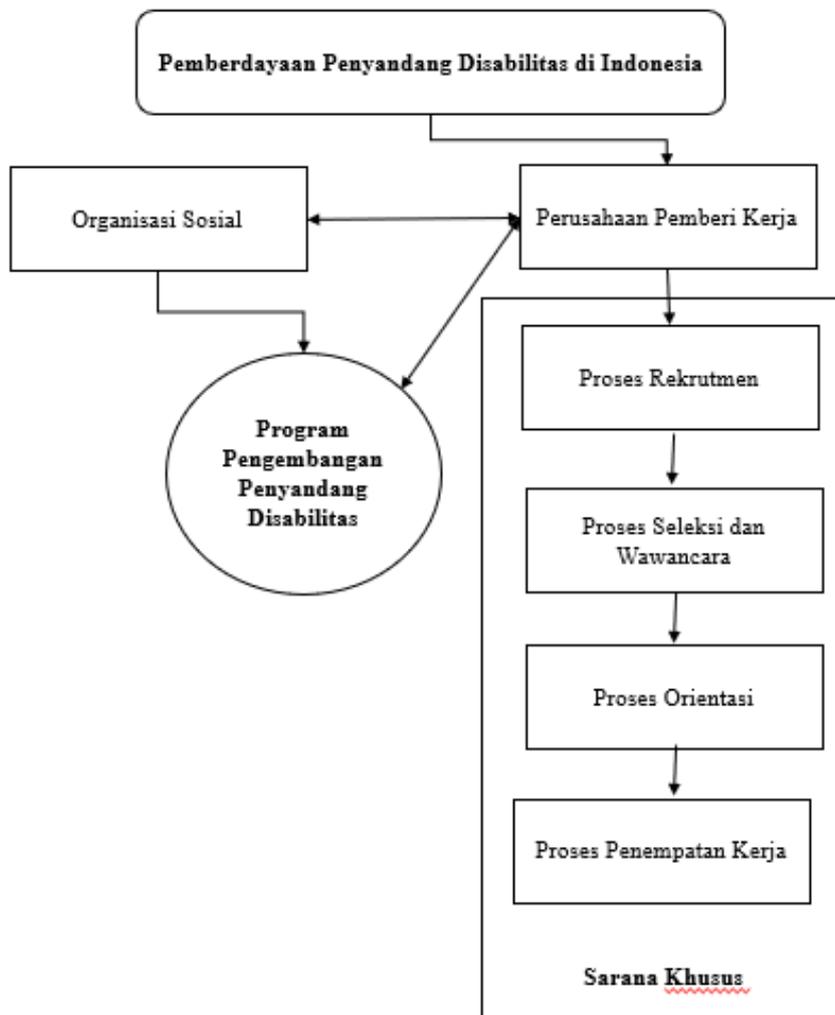
- 1) Adanya peserta yang mengundurkan diri sebelum program magang berakhir
 - 2) Kesempatan yang tersedia bagi penyandang disabilitas masih terbatas pada kesempatan magang dan belum adanya kuota perekrutan untuk menjadi pegawai tetap ataupun kontrak.
- b. Program Setara Akses Masuk Kerja (SAMA)
- Pada tahun 2021, dengan dukungan dana dari GIZ (sebuah lembaga pengembangan internasional) melalui *Bali Export Development Organization* menyelenggarakan kegiatan pemberdayaan dalam bentuk workshop pelatihan dan penempatan magang untuk 3 jenis disabilitas yaitu Tuli, disabilitas fisik dan ADHD. Kegiatan tersebut ditangani oleh 3 (tiga) organisasi pemberdayaan penyandang disabilitas sebagai berikut: (1) DNetwork untuk disabilitas Tuli; (2) Puspadi Bali untuk disabilitas fisik; (3) dan Difalink untuk ADHD.

c. Sekolah Inklusi

Beberapa lembaga pendidikan sebelumnya telah dibangun oleh pemerintah untuk memastikan akses pendidikan untuk penyandang disabilitas tersedia. Akan tetapi Tommy Hernandes menyampaikan bahwa saat ini perlu dilakukan evaluasi terhadap kurikulum pendidikan yang diberikan untuk penyandang disabilitas. Kurikulum pendidikan sebaiknya dikelola dengan tujuan akhir membentuk kepercayaan diri dan kemandirian untuk persiapan memasuki tahap sosialisasi di masyarakat.

Pembahasan

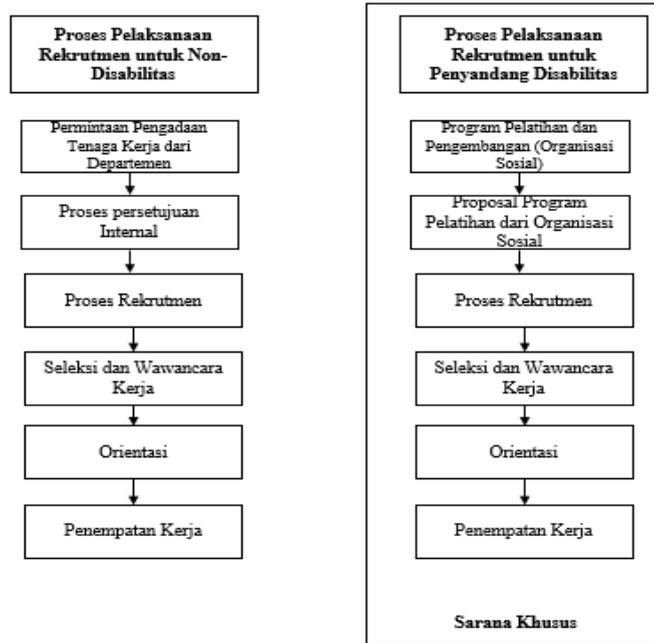
Model Pengelolaan Tenaga Kerja penyandang disabilitas di Indonesia melalui 4 tahap yaitu seperti dengan Gambar 1.



Gambar 1. Model Pengelolaan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di Indonesia

Proses model pengelolaan tenaga kerja penyandang disabilitas melalui 4 tahap ialah proses rekrutmen, seleksi dan wawancara, orientasi dan penempatan kerja seperti berikut:

1. Rekrutmetmen



Gambar 2. Perbedaan Pelaksanaan Proses Rekrutmen Antara Non Disabilitas dan Penyandang Disabilitas

Seperti dijelaskan pada gambar di atas terdapat beberapa perbedaan antara proses rekrutmen non-disabilitas dan penyandang disabilitas. Dalam proses rekrutmen untuk jabatan penyandang disabilitas ada beberapa hal yang perlu diperhatikan diantaranya adalah:

- a. Identifikasi Jabatan
 Identifikasi Penetapan posisi yang kosong dan KPI dari pemegang posisi tersebut. Dalam proses identifikasi jabatan tersebut hendaknya : Proses penentuan tugas, tanggung jawab sebuah posisi atau jabatan di perusahaan. Dalam proses ini dilakukan analisis mengenai beban kerja atau tanggung jawab beserta penentuan uraian dan spesifikasi jabatan. Beberapa Tips Inklusif yang dapat dilakukan ialah tidak terpaku pada suku atau ras tertentu, memberi kesempatan untuk kandidat dengan disabilitas, spesifikasi kandidat ditetapkan berdasarkan latar belakang pendidikan, skill dan juga kompetensi
- b. Informasi Lowongan Kerja
 Setelah proses identifikasi jabatan dilakukan maka langkah selanjutnya adalah pemasangan iklan lowongan kerja di media sosial & cetak dengan memperhatikan menghindari menggunakan kata-kata bias, seperti good looking, membatasi umur, gender tertentu, single. Hindari memakai jargon yang hanya dipahami oleh lingkungan terbatas. Gunakan huruf sederhana yang mudah dibaca kandidat disleksia, hindari gaya italic & underline. Seleksi & Wawancara: Proses seleksi melalui tes dan wawancara

2. Proses Seleksi dan Wawancara

- a. Seleksi: dalam seleksi pelamar ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan apakah hambatan yang mungkin ditemui oleh kandidat terkait akses, komunikasi maupun kendala lainnya yang bersifat personal, selain itu perusahaan dapat melakukan seleksi melalui informasi yang diberikan oleh kandidat di dalam formulir lamaran kerja.
- b. Wawancara kerja: menanyakan hal-hal yang berkaitan dengan latar belakang dan pengalaman. Dalam wawancara kerja ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, apabila kandidat adalah disabilitas maka perusahaan perlu memperhatikan jenis disabilitas dan hambatan yang mungkin dialami untuk menuju lokasi wawancara.
- c. Uji kompetensi: dapat berupa tes tulis ataupun praktik kerja sederhana. Bagian Sumber Daya Manusia dapat melakukan tes atau uji kompetensi yang dapat membantu perusahaan dalam mempertimbangkan kandidatnya, seperti tes menulis untuk *copywriter*, tes membuat videografi ataupun foto produk di perusahaan, tes membuat kopi untuk barista dan tes memasak / pengetahuan umum dapur untuk *kitchen team*.

3. Proses Orientasi

Penerimaan/*On Boarding*: Kontrak kerja, persiapan mulai kerja dan orientasi kerja. *Onboarding* karyawan pada dasarnya merupakan proses transisi atau penyesuaian karyawan baru terhadap hal-hal yang menyangkut perusahaan. Hal-hal tersebut dapat merupakan budaya kerja, sistem yang digunakan pada perusahaan, jenis pekerjaan, pengenalan kepada karyawan dan berbagai hal lainnya sehingga karyawan baru tersebut dapat memahami perusahaan tempatnya bekerja dengan lebih baik.

a. Tahapan *Onboarding*

Tahapan *Onboarding* ini dengan memastikan sudah menginformasikan dan melibatkan tim di dalam persiapan, persiapkan staf baru dengan memberikan informasi yang perlu mereka terima sebelum hari 1 mereka bekerja, memberikan jadwal orientasi dan perkenalkan dengan team & lingkungan kerja dan melakukan evaluasi berkala baik dengan staf, rekan kerja maupun atasan langsung yang bersangkutan.

b. Mempersiapkan *Onboarding* untuk Penyandang Disabilitas Secara Umum

Dalam mempersiapkan *Onboarding* untuk rekan disabilitas yang akan bekerja di *hospitality industry*, ada beberapa hal yang perlu dipersiapkan secara khusus ialah *Training Module* / Modul training untuk langkah kerja sesuai *Job Description*, diskusi dengan Kepala bagian/Supervisor yang ditunjuk sebagai *buddy/mentor*, panduan Perusahaan untuk dipelajari oleh rekan disabilitas, dan latihan bersama terjadwal dari Kepala bagian/Supervisor

c. Proses *Onboarding* untuk setiap jenis disabilitas

1) Disabilitas Tuli

Langkah *Onboarding* yang perlu diperhatikan, diantaranya

- a) Memberikan instruksi dalam bentuk visual. Contoh: gambar, atau tunjukkan cara pengerjaan.
- b) Berikan instruksi dengan singkat dan jelas, namun tetap tambahkan dengan petunjuk visual dan upayakan menambahkan gesture
- c) Mulailah untuk mempelajari Bahasa Isyarat dari Karyawan Tuli.

Dalam melakukan *Onboarding*, ada beberapa hal yang perlu dihindari, diantaranya :

- a) Memberikan instruksi dengan kalimat panjang dan berteletele.
- b) Penggunaan kalimat kompleks, imbuhan karena kosakata bahasa biasanya terbatas.
- c) Berbicara cepat saat komunikasi verbal.
- d) Enggan untuk belajar Bahasa Isyarat, karena ini juga dapat mendukung kesuksesan kerja dalam Tim.

2) *Onboarding* untuk Disabilitas Fisik

Langkah *Onboarding* yang perlu dilakukan adalah :

- a) Mendiskusikan dengan staf kenyamanan dan dukungan yang diperlukan
- b) Membuat daftar tugas yang sudah disesuaikan dengan kecepatan dan kemampuan gerak motorik staf

Hindari hal-hal di bawah ini dalam proses *Onboarding* Penyandang disabilitas fisik :

- a) Melakukan persiapan akses yang berlebihan karena dapat membuat staf merasa tidak nyaman
- b) Memberikan tugas tanpa mempertimbangkan faktor karakteristik khusus staf

3) *Onboarding* untuk Disabilitas Non Fisik

Langkah-langkah dalam melakukan proses *onboarding* Disabilitas Non Fisik, diantaranya :

- a) Daftar tugas hendaknya fokus pada 1 pekerjaan pada 1 waktu
- b) Tempatkan pada area kerja yang tidak banyak gangguan
- c) Tentukan tugas-tugas yang memungkinkannya untuk bergerak atau pergi ke area lain
- d) Berikan contoh yang diharapkan berupa sample ataupun demonstrasikan cara membuatnya.

Hal-hal yang perlu dihindari dalam proses onboarding Penyandang Disabilitas Non Fisik diantaranya :

- a) Memberikan banyak informasi dalam 1 waktu sekaligus
- b) Memberikan beberapa tugas untuk diselesaikan dalam 1 waktu sekaligus
- c) Memberikan instruksi atau arahan di area yang banyak dilalui orang lain
- d) Menugaskannya hanya di satu area/tugas dalam waktu yang cukup lama
- e) Hanya memberikan arahan secara verbal
- f) Memberikan komentar saja tanpa memberikan arahan apa yang harus dikoreksi

4. Penempatan Kerja

Dalam beberapa kasus magang yang ditemui penempatan kerja bagi penyandang disabilitas tidak hanya memperhatikan aspek kebutuhan tenaga kerja dari hotel pemberi kerja saja, namun juga memperhatikan bagaimana memastikan bahwa setiap penyandang disabilitas dapat melakukan tugas sebaik-baiknya sesuai dengan keistimewaan yang mereka miliki. Berikut adalah contoh-contoh penempatan kerja yang sesuai dengan masing-masing penyandang disabilitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Penempatan Kerja Penyandang Disabilitas

No	Jenis Disabilitas	Keistimewaan	Penempatan Kerja
1.	Buta	Memiliki kepekaan sensorik pendengaran yang tinggi dan mudah mengenali nada	Musisi
		Memiliki kepekaan sensorik peraba yang tinggi dan mudah mengenali anatomi tubuh	Masaseure/ Therapist
2.	Tuli	Memiliki focus tinggi	a. Barista
		Memiliki kreatifitas tinggi Suka berinteraksi dengan banyak orang	b. Laundry
3.	Disabilitas Fisik	a. Memiliki keinginan kuat b. Memiliki ketelitian tinggi	a. Administrasi b. Telephone Operator
4.	Non Disabilitas Fisik (ADHD/ADD/Asperger)	a. Beberapa memiliki kreatifitas tinggi b. Memiliki pengetahuan mengenai social media / marketing	a. Graphic Designer b. Content Creator c. Copy Wirter

Simpulan

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan mengenai pemberdayaan dan pengelolaan tenaga kerja penyandang disabilitas di Kawasan ITDC Nusa Dua Bali. Data diperoleh dengan melakukan library research dan wawancara dengan beberapa narasumber diantaranya lembaga sosial yang bergerak di bidang pemberdayaan dan penempatan tenaga kerja disabilitas diantaranya Pus-padi Bali, Dnetwork dan Difalink. Wawancara juga dilakukan dengan hotel di Kawasan ITDC Nusa Dua Bali yaitu, Sofitel Bali Nusa Dua Bali dan Mercure Bali Nusa Dua. Berdasarkan penelitian, ditemukan bahwa jumlah tenaga kerja disabilitas yang diserap di ITDC Nusa Dua Bali sangat rendah disbanding tingkat kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya :

1. Kesempatan kerja yang tersedia bagi penyandang disabilitas saat ini terbatas pada kesempatan magang
2. Inisiatif pendekatan program baru bersifat 1 (satu) arah, yaitu dari pihak Lembaga Pemberdayaan yang mengajukan calon-calon kandidat magang sebagai hasil dari pelatihan soft skill / hard skill
3. Perlu dilakukan sosialisasi mengenai program pemberdayaan dan pengelolaan tenaga kerja penyandang disabilitas secara lebih luas lagi terutama di perhotelan

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada ITDC Nusa Dua Bali sebagai objek dan lokasi penelitian. Terima kasih kepada Wayan Suryathi dan Kadek Eni Marhaeni selaku pembimbing atas bimbingan serta saran yang diberikan kepada penulis agar dapat menyelesaikan artikel ini tepat waktu. Terimakasih kepada Indonesia Tourism Development Center (ITDC), Yayasan PUSPADI Bali, Dnetwork, Difalink dan Tommy Hermanses (Hospitality Academy) yang telah bersedia memberikan kesempatan bagi penulis untuk dapat melaksanakan penelitian dan memperoleh data guna menyelesaikan artikel ini.

Referensi

- United Nations (2019). ESCAP
- Tan, Winshery (2021). "Kondisi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas : Tantangan Dalam Mewujudkan Sustainable Development Goals." *Rechtidee* 16(1): 18–36.
- Yakup, Anggita Permata (2019). "Pengaruh Sektor Pariwisata Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia". Universitas Airlangga
- Yahya, Hanif (2021). BPS Provinsi Bali Provinsi Bali Dalam Angka (Bali Province In Figures) 2021.
- Fadli, Muhammad Rijal (2021). "Memahami desain metode penelitian kualitatif" *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, ISSN: 1412-1271 (p); 2579-4248 (e). Vol. 21. No. 1. (2021). pp. 33-54 doi: 10.21831/hum.v21i1.38075. 33-54