



Penerapan Kesetaraan Kesempatan Kerja bagi Penyandang Disabilitas pada Krisna Oleh – Oleh Bali

Application of Equal Employment Opportunity for Persons with Disabilities at Krisna Oleh – Oleh Bali

Dian Sundari^{1*}, Raveena Dillon², Chelziana Warcov Agnesia³, Destania Anura F.P⁴,
Muhammad Ade Miftahudin⁵, Riyono⁶

¹⁻⁵Program Studi S1 Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis (ITB) Semarang, Indonesia

Email: diansundari58@gmail.com^{1*}, raveenadillon@gmail.com², chelziana05@gmail.com³,
selydestania27@gmail.com⁴, udintok1210@gmail.com⁵, riyono8474@gmail.com⁶

*Penulis korespondensi: diansundari58@gmail.com¹

Riwayat Artikel:

Naskah Masuk: 30 Juli 2026;
Revisi: 20 Agustus 2026;
Diterima: 23 September 2026;
Terbit: 01 Oktober 2026;

Keywords: *Equal Employment Opportunity; Human Resource Management; Krisna Oleh-Oleh Bali; People with Disabilities; Workplace Inclusion.*

Abstract: *Equal employment opportunities for persons with disabilities are an important component of inclusive human resource management. This fieldwork study aimed to identify the implementation of equal employment opportunities, the challenges encountered, and the efforts undertaken to create an inclusive work environment at Krisna Bali Souvenirs. The activity used a descriptive qualitative approach through direct observation and an interview conducted during the fieldwork visit on July 27, 2026. The observation showed that Krisna Bali Souvenirs provides employment opportunities for persons with disabilities by considering their abilities, competencies, skills, and work attitudes. Job placement is adjusted to individual capabilities and supported by guidance from supervisors and co-workers to facilitate workplace adaptation. The company also seeks to build a respectful and non-discriminatory work culture and provides equal opportunities for career development based on performance. Several challenges remain, including limitations in certain physically demanding jobs, the need for accessible workplace facilities, differences in communication and adaptation abilities, and the need to improve employees' understanding of workplace inclusion. Overall, the fieldwork indicates that equal employment opportunities can be strengthened through competency-based placement, training, effective communication, mentoring, and an inclusive organizational culture. These findings provide practical learning for management students regarding the application of human resource management principles in an actual business environment.*

Abstrak

Kesetaraan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas merupakan bagian penting dari pengelolaan sumber daya manusia yang inklusif. Kegiatan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) ini bertujuan untuk mengetahui penerapan kesetaraan kesempatan kerja, mengidentifikasi kendala, serta mendeskripsikan upaya perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif di Krisna Oleh-Oleh Bali. Kegiatan dilaksanakan dengan pendekatan deskriptif kualitatif melalui observasi langsung dan wawancara pada saat kunjungan KKL tanggal 27 Juli 2026. Hasil observasi menunjukkan bahwa Krisna Oleh-Oleh Bali memberikan kesempatan kerja kepada penyandang disabilitas dengan mempertimbangkan kemampuan, kompetensi, keterampilan, dan sikap kerja. Penempatan pekerjaan dilakukan sesuai kemampuan karyawan, disertai bimbingan dari atasan maupun rekan kerja agar karyawan dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja. Perusahaan juga berupaya membangun budaya kerja yang saling menghargai dan tidak diskriminatif serta memberikan kesempatan pengembangan karier berdasarkan kinerja. Dalam pelaksanaannya masih terdapat kendala, antara lain keterbatasan jenis pekerjaan tertentu, kebutuhan penyesuaian fasilitas, perbedaan kemampuan komunikasi dan adaptasi, serta perlunya peningkatan pemahaman karyawan mengenai inklusi. Secara keseluruhan, kegiatan KKL menunjukkan bahwa penerapan kesempatan kerja yang setara dapat didukung melalui penempatan berbasis kompetensi, pelatihan, komunikasi yang baik, pendampingan, dan budaya organisasi yang inklusif.

Kata Kunci : Inklusi Kerja; Kesetaraan Kesempatan Kerja; Krisna Oleh-Oleh Bali; Manajemen Sumber Daya Manusia; Penyandang Disabilitas.

1. PENDAHULUAN

Kesetaraan kesempatan kerja merupakan prinsip penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena setiap individu memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi. Dalam konteks penyandang disabilitas, kesetaraan kesempatan tidak hanya berkaitan dengan penerimaan karyawan, tetapi juga mencakup proses rekrutmen, penempatan, keberlanjutan kerja, pengembangan karier, serta penyediaan akomodasi yang layak. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 menegaskan hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta tanpa diskriminasi serta memperoleh penempatan kerja yang adil dan kesempatan mengembangkan karier.

Permasalahan di lapangan menunjukkan bahwa hak normatif belum selalu berbanding lurus dengan kesempatan kerja yang nyata. Observasi mengenai pemenuhan hak pekerjaan penyandang disabilitas di Kota Semarang menemukan bahwa kesempatan kerja telah diberikan pada beberapa jenis pekerjaan, tetapi masih terdapat persoalan kuota, fasilitas penunjang, serta keterampilan. Kajian lain juga menunjukkan bahwa penciptaan tempat kerja inklusif membutuhkan perhatian pada rekrutmen, akomodasi, retensi, dukungan rekan kerja, dan budaya organisasi.

Krisna Oleh-Oleh Bali merupakan usaha perdagangan dan ritel oleh-oleh yang melayani wisatawan domestik, wisatawan mancanegara, dan masyarakat umum. Berdasarkan laporan KKL, perusahaan menunjukkan komitmen untuk memberikan kesempatan kerja kepada penyandang disabilitas dengan menempatkan karyawan sesuai kemampuan dan kompetensinya. Kondisi tersebut menarik untuk dikaji dari perspektif manajemen sumber daya manusia karena menunjukkan penerapan prinsip inklusi dalam lingkungan kerja nyata.

Kegiatan KKL ini bertujuan untuk mengetahui penerapan kesetaraan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas pada Krisna Oleh-Oleh Bali, mengidentifikasi kendala yang dihadapi, dan menjelaskan upaya perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Secara akademik, kegiatan ini diharapkan dapat menghubungkan teori manajemen sumber daya manusia dengan praktik di dunia kerja.

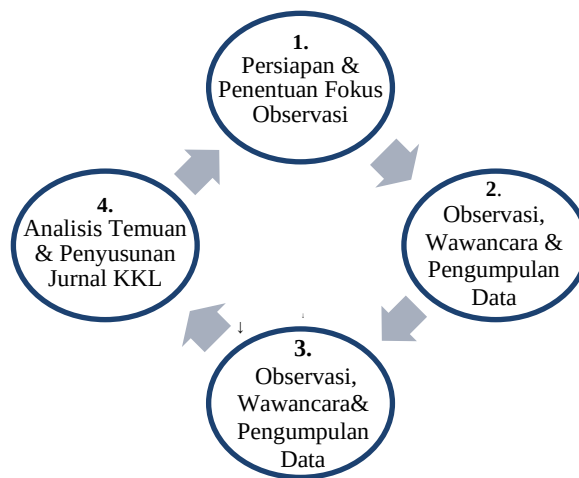
2. METODE

Kegiatan ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Objek kegiatan adalah Krisna Oleh-Oleh Bali yang merupakan bagian dari Krisna Nusantara Grup. Data utama diperoleh melalui observasi langsung terhadap aktivitas perusahaan dan wawancara pada saat pelaksanaan KKL. Kegiatan dilaksanakan pada Senin, 27 Juli 2026, pukul 09.00 WITA sampai

selesai, di Krisna Oleh-Oleh Bali, Jalan Nusa Kambangan Nomor 160A, Dauh Puri Kauh, Kecamatan Denpasar Barat, Kota Denpasar, Bali.

Tahapan kegiatan meliputi: (1) persiapan dan penentuan fokus observasi; (2) pengenalan profil dan lingkungan usaha; (3) observasi sistem operasional dan pengelolaan sumber daya manusia; (4) wawancara dan pengumpulan informasi mengenai penerapan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas; (5) identifikasi kendala dan upaya perusahaan; serta (6) analisis dan penyusunan laporan/jurnal. Analisis dilakukan dengan mendeskripsikan temuan lapangan kemudian mengaitkannya dengan konsep kesetaraan kesempatan kerja dan inklusi di tempat kerja.

Fokus pengamatan meliputi kebijakan dan praktik pemberian kesempatan kerja, penempatan karyawan, pembagian tugas, proses adaptasi, hubungan antara atasan dan karyawan, serta upaya perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang tidak diskriminatif. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan KKL yang menekankan pengalaman dan pemahaman mahasiswa terhadap penerapan ilmu manajemen secara langsung.



Gambar 1. Diagram Tahapan Metode Kegiatan KKL

3. HASIL

Berdasarkan hasil observasi dan pendampingan lapangan pada Krisna Oleh-Oleh Bali, diperoleh gambaran faktual mengenai implementasi kesetaraan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Perusahaan secara nyata telah mengintegrasikan prinsip-prinsip inklusivitas ke dalam struktur operasional perusahaan.

Krisna Oleh-Oleh Bali menerapkan sistem rekrutmen berbasis kompetensi (competency-based recruitment) dengan mempertimbangkan potensi, minat, serta kualifikasi calon tenaga kerja tanpa melakukan diskriminasi kondisi fisik. Penyandang disabilitas diberikan porsi pekerjaan yang relevan dengan kapasitas fisik mereka, terutama pada sektor rumah produksi seperti pengemasan produk makanan khas Bali (pie susu dan kacang Bali), kerapian packaging, serta penataan stok barang.

Tabel 1. Profil Evaluasi Penerapan Kesetaraan Kesempatan Kerja Krisna Oleh-Oleh Bali

No	Indikator Evaluasi	Kondisi Eksisting / Penerapan Field	Tingkat Ketercapaian
1	Kebijakan Rekrutmen Inklusif	Membuka lowongan terbuka tanpa membedakan kondisi fisik, berbasis keterampilan motorik.	Sangat Baik
2	Penempatan Kerja Penyesuaian	Penempatan di rumah produksi (kemasan pie susu/ makanan) sesuai dengan analisis beban kerja.	Baik
3	Pembinaan & Pendampingan	Pemberian mentoring intensif oleh atasan langsung dan rekan kerja sejawat (buddy system).	Sangat Baik
4	Fasilitas Aksesibilitas Kerja	Penyediaan area kerja datar, meja kerja ergonomis, dan aksesibilitas ruang produksi.	Cukup Baik
5	Budaya Kerja Non-Diskriminatif	Terbangunnya kesadaran kebersamaan dan rasa saling menghargai antar sesama karyawan.	Sangat Baik

Dalam dinamika pelaksanaan di lapangan, tim penulis mengidentifikasi beberapa tantangan utama yang dihadapi oleh perusahaan maupun karyawan penyandang disabilitas:

- Keterbatasan Jenis Pekerjaan:** Belum semua divisi operasional (seperti kasir front-office atau logistik berat) dapat diakses oleh semua jenis disabilitas karena adanya beban kerja fisik tertentu.
- Tantangan Aksesibilitas Infrastruktur:** Perlunya investasi tambahan untuk penyediaan fasilitas kerja yang sepenuhnya universal dan ramah penyandang disabilitas (seperti ramp khusus dan toilet aksesibel di seluruh titik).
- Hambatan Komunikasi dan Adaptasi:** Adanya perbedaan moda komunikasi, terutama bagi karyawan disabilitas rungu/wicara, yang membutuhkan pelatihan bahasa isyarat dasar bagi jajaran supervisor dan rekan kerja.

Guna mengatasi berbagai hambatan tersebut, Krisna Oleh-Oleh Bali telah merumuskan dan menjalankan sejumlah upaya strategis, antara lain:

- Menyesuaikan deskripsi kerja (job description) dengan kapasitas fungsional karyawan.
- Menyelenggarakan pelatihan kerja (on-the-job training) yang didampingi oleh instruktur

berpengalaman.

- c. Membangun komunikasi inklusif melalui pendekatan kekeluargaan tanpa stigma.
- d. Mendorong kesempatan pengembangan karier secara adil berdasarkan pencapaian Key Performance Indicator (KPI) individual.

4. DISKUSI

Temuan KKL menunjukkan bahwa praktik di Krisna Oleh-Oleh Bali memiliki kesesuaian dengan prinsip kesetaraan kesempatan kerja (Vincentia, 2020; Maudina & Suryono, 2022). Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 menempatkan hak atas pekerjaan tanpa diskriminasi dan penempatan kerja yang adil sebagai bagian dari hak penyandang disabilitas. Dengan demikian, pemberian kesempatan kerja berdasarkan kompetensi merupakan langkah yang relevan untuk menerapkan prinsip tersebut.

Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, penempatan berdasarkan kemampuan merupakan bentuk pengelolaan tenaga kerja yang berorientasi pada kesesuaian antara individu dan pekerjaan. Praktik pendampingan oleh atasan dan rekan kerja juga penting karena inklusi tidak hanya ditentukan oleh kebijakan rekrutmen, tetapi juga oleh kondisi sosial di lingkungan kerja. Literatur mengenai pengelolaan karyawan disabilitas menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja, pendampingan, serta konseling dapat menjadi faktor pendukung workplace inclusion, sementara komunikasi dan keterbatasan dukungan profesional dapat menjadi hambatan.

Kendala yang ditemukan dalam kegiatan KKL juga sejalan dengan observasi sebelumnya yang menunjukkan bahwa fasilitas penunjang, keterampilan, dan pemenuhan kuota masih menjadi tantangan dalam pemenuhan hak kerja penyandang disabilitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu memandang inklusi sebagai proses berkelanjutan, bukan hanya sebagai kegiatan penerimaan karyawan. Proses tersebut mencakup penyesuaian pekerjaan, fasilitas yang layak, pelatihan, komunikasi, serta evaluasi kinerja yang adil.

Secara praktis, pengalaman KKL memberikan pemahaman kepada mahasiswa bahwa penerapan teori MSDM dapat dilihat dalam aktivitas sederhana namun penting, seperti pembagian tugas, penempatan berdasarkan kompetensi, pelatihan, hubungan kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang menghargai keberagaman. Praktik tersebut dapat memperkuat produktivitas sekaligus mendukung lingkungan kerja yang lebih inklusif.



Gambar 1. Salah satu karyawan disabilitas di Krisna Oleh - Oleh Bali



Gambar 2. Kunjungan ke Krisna Oleh - Oleh Nusakambangan 2



Gambar 3. Bangunan Krisna Oleh - Oleh Bali cabang Nusakambangan 2



Gambar 4. Foto Bersama Ajik Krisna (Owner Krisna Grup)

5. KESIMPULAN

Berdasarkan kegiatan KKL, Krisna Oleh-Oleh Bali telah berupaya menerapkan kesetaraan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dengan memberikan kesempatan berdasarkan kemampuan, kompetensi, keterampilan, dan sikap kerja. Penempatan karyawan dilakukan sesuai kemampuan, disertai bimbingan dan dukungan dari lingkungan kerja. Perusahaan juga berupaya membangun budaya kerja yang saling menghargai, tidak diskriminatif, serta memberikan kesempatan pengembangan karier berdasarkan kinerja.

Dalam penerapannya masih terdapat kendala berupa keterbatasan jenis pekerjaan tertentu, kebutuhan penyesuaian fasilitas, perbedaan kemampuan komunikasi dan adaptasi, serta perlunya peningkatan pemahaman karyawan mengenai inklusi. Oleh sebab itu, penerapan kesempatan kerja yang setara perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui pelatihan, pendampingan, komunikasi internal, penyesuaian fasilitas, dan evaluasi kebijakan.

Bagi mahasiswa, kegiatan KKL memberikan pengalaman nyata mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia di dunia kerja. Bagi perusahaan, peningkatan fasilitas aksesibel dan sosialisasi budaya inklusif dapat terus dikembangkan agar kesempatan kerja yang adil semakin kuat.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Institut Teknologi dan Bisnis (ITB) Semarang, Program Studi S1 Manajemen, dosen pembimbing Drs. Riyono, M.Si., pihak KADIN, serta pimpinan dan seluruh staf Krisna Oleh-Oleh Bali yang telah memberikan kesempatan, arahan, dan informasi selama pelaksanaan kegiatan KKL. Ucapan terima kasih

juga disampaikan kepada seluruh pihak yang mendukung kegiatan dan penyusunan artikel ini.

DAFTAR REFERENSI

- Arif, M., Mamonto, M. A. W. W., & Akram, K. (2026). Reformulasi hukum daerah dalam pemenuhan hak disabilitas atas pekerjaan layak: Studi kasus Kota Makassar. *Indonesian Journal of Legality of Law*, 8(1). <https://doi.org/10.35965/ijlf.v8i1.7951>
- Fatmawati, F. (2024). Peran pemerintah dalam pemenuhan hak untuk mendapatkan pekerjaan bagi penyandang disabilitas berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. *As-Shahifah: Journal of Constitutional Law and Governance*, 4(1). <https://doi.org/10.19105/asshahifah.v4i1.16773>
- I Gusti Ngurah Anom (Ajik Krisna). (2026, 27 Juli). Wawancara pribadi dengan penulis. Bali. Institut Teknologi dan Bisnis Semarang. (2026). Laporan KKL: Penerapan kesetaraan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas pada Krisna Oleh-Oleh Bali. Semarang.
- Maudina, D. A., & Suryono, A. (2022). Pelaksanaan pemenuhan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Semarang berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016. *Diponegoro Law Journal*, 11(2). <https://doi.org/10.14710/dlj.2022.32848>
- Methian, D., & Fitriana, K. N. (2023). Stakeholders analysis dalam implementasi kebijakan pembinaan dan peningkatan kesempatan kerja penyandang disabilitas di Kabupaten Bantul. *Journal of Public Policy and Administration Research*, 9(1). <https://doi.org/10.21831/joppar.v9i1.20785>
- Nashiha, A., Alqadri, A. A., & Utami, Y. P. (2025). Inklusivitas di tempat kerja: Upaya memenuhi hak dan fasilitas bagi penyandang disabilitas. *Jurnal Pengabdian Nasional (JPN) Indonesia*, 6(1), 217–226. <https://doi.org/10.35870/jpni.v6i1.1179>
- Prophetic Law Review. (2020). Inklusi sosial bagi penyandang disabilitas melalui akses pekerjaan di Indonesia. *Prophetic Law Review*.
- Ramadhani, R. (2025). Efektivitas program Inclusive Job Center BPJS Ketenagakerjaan Juanda dalam penerimaan pekerja disabilitas. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 12(11), 4465–4474. <https://doi.org/10.31604/jips.v12i11.2025.4465-4474>
- Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Republik Indonesia. (2016). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.
- Saragih, E. P., Darwis, R. S., & Raharjo, S. T. (2024). Tanggung jawab sosial perusahaan dan program inklusif pegawai disabilitas di Indonesia. *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (JPPM)*, 5(3).
- Vincentia, S. B. (2020). Pemenuhan hak memperoleh pekerjaan bagi penyandang disabilitas dan sanksi bagi pelanggarnya berdasarkan hukum nasional Indonesia. *Sapientia et Virtus*, 5(2). <https://doi.org/10.37477/sev.v5i2.316>
- Yumni, R., Aprinawati, Ambarita, C. M. B., Syahfitri, R. S., Putri, F. A., Lubis, K. S., & Hulu, N. (2024). Managing employees with disabilities in an effort to achieve workplace inclusion. *Jurnal Nasional Holistic Science*, 4(3), 472–482.