

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Perlindungan hak tenaga kerja penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan di Kota Padang belum terimplementasikan dengan baik. Meskipun Pasal 53 ayat (2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang disabilitas telah mengatur dengan jelas bahwa perusahaan swasta wajib mempekerjakan penyandang disabilitas dengan kuota 1% (persen) dari seluruh karyawan yang ada, namun faktanya belum semua perusahaan di Kota Padang menerapkan aturan Pasal tersebut. Di samping itu upaya untuk melindungi hak tenaga kerja penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan terus dilakukan oleh Pemerintah, dalam hal ini upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang yaitu dengan membentuk Unit Layanan Disabilitas (ULD) sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas. Pemerintah Kota Padang telah membentuk Unit Layanan Disabilitas dengan Surat Keputusan Walikota Padang Nomor 332 Tahun 2022 Tentang Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan. Kemudian bentuk perlindungan lain yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang terkait hak tenaga kerja penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan yaitu berupa sosialisasi, himbauan, memberikan

pelatihan dan pembekalan terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas serta menyediakan tempat bekerja bagi penyandang disabilitas yang memilih bekerja di sektor informal.

2. Upaya untuk melindungi hak tenaga kerja penyandang disabilitas dalam mendapatkan kesempatan kerja di Kota Padang dengan cara melakukan sosialisasi baik secara *offline* maupun *online* serta membuka pelatihan maupun pembekalan kerja masih mengalami hambatan. Hambatan tersebut berasal dari 3 faktor. Faktor pertama berasal dari Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang yaitu Pemerintah tidak dapat melakukan intervensi kepada perusahaan, tidak adanya sanksi yang menegaskan Pasal 53 ayat (2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, tidak jelasnya data yang valid mengenai jumlah tenaga kerja penyandang disabilitas beserta tingkat kedisabilitasnya. Faktor penghambat kedua berasal dari perusahaan swasta diantaranya perusahaan masih banyak membutuhkan tenaga kerja yang memenuhi persyaratan sehat secara fisik, kinerja penyandang disabilitas dalam bekerja tidak sebaik pekerja normal pada umumnya karena kemampuannya yang terbatas dan perusahaan harus selalu mengontrol serta melihat kondisi dari penyandang disabilitas yang sewaktu-waktu dapat memperburuk keadannya. Faktor penghambat ketiga berasal dari penyandang disabilitas itu sendiri yaitu, penyandang disabilitas memiliki sifat sensitifisme yang tinggi, penyandang disabilitas lebih suka bekerja dan berkomunikasi secara berkelompok, penyandang disabilitas lebih suka bekerja dalam sector informal. Dari kendala-kendala tersebut adapun solusi yang

dapat diberikan yaitu, Pemerintah terus melakukan sosialisasi dan menjalankan tugas dari ULD, menghimbau secara persuasif ke perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas, membuka pelatihan, pelatihan kerja, pemerintah harus memberikan apresiasi atau penghargaan bagi perusahaan yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas serta terus melakukan motivasi kepada para penyandang disabilitas dengan meyakinkan mereka bahwa penyandang disabilitas juga dapat berkarier dan bekerja.

## **B. Saran**

Melihat problematika yang terjadi dalam proses perlindungan hak tenaga kerja penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan di Kota Padang, peneliti beranggapan bahwa:

1. Perusahaan di Kota Padang sudah berusaha untuk mengimplementasikan Pasal 53 ayat (2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, hanya saja lowongan kerja yang dibuka tidak sesuai dengan kondisi penyandang disabilitas itu baik dalam hal keahlian, pendidikan, maupun tingkat kedisabilitasnya atau dengan kata lain penyandang disabilitas tersebut tidak memenuhi kriteria baik secara persyaratan maupun kompetensinya. Untuk itu penyandang disabilitas perlu dilakukan pelatihan-pelatihan kerja agar siap terjun ke dunia kerja.
2. Faktor hambatan dari Pemerintah dapat diatasi dengan dibuatnya peraturan pelaksana yang dapat dibuat oleh eksekutif (pemerintah) atau badan lain dalam rangka melaksanakan Undang-Undang. Serta dikemudian hari perlu adanya sanksi yang dapat diterima bagi perusahaan yang tidak menerapkan

aturan Pasal 53 tersebut. Kemudian Perusahaan ataupun Instansi Pemerintah harus menggolongkan pekerjaan-pekerjaan apa saja yang sekiranya memerlukan persyaratan sehat jasmani dan rohani, karena penyandang disabilitas dapat bekerja dengan melihat tingkat kedisabilitasnya serta membuat definisi yang jelas mengenai “sehat jasmani dan sehat rohani”. Dan satu lagi, dengan melihat besarnya jumlah angkatan kerja penyandang disabilitas bukan hanya di Kota Padang tapi juga di Indonesia seharusnya kuota 2% untuk instansi pemerintah mempekerjakan penyandang disabilitas dan kuota 1% untuk perusahaan swasta mempekerjakan penyandang disabilitas, dikemudian hari haruslah ditambah.

3. Perlu adanya data base yang valid mengenai jumlah tenaga kerja penyandang disabilitas, jumlah perusahaan di Kota Padang serta pekerjaan-pekerjaan khusus bagi kalangan disabilitas yang mana data ini harus disediakan oleh Pihak Pemerintah serta dapat di akses oleh masyarakat. Pihak Pemerintah juga harus melakukan pengawasan bagi perusahaan yang belum mempekerjakan penyandang disabilitas dan diharapkan dapat melakukan upaya-upaya persuasif agar perusahaan tersebut tertarik untuk mempekerjakan penyandang disabilitas.
4. Diharapkan pihak Pemerintah dapat melakukan kerja sama dengan perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Padang dengan cara membuat *Memorandum of Understanding* (MoU) demi untuk meningkatkan tenaga kerja penyandang disabilitas.