

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian tentang implementasi pelatihan kerja terhadap peningkatan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, studi kasus pada panti asuhan Bina Siwi yang terletak di Sendangsari, Kecamatan Pajangan, Kabupaten Bantul tahun 2016 yaitu :

1. Bahwa implementasi pelatihan kerja di panti asuhan Bina Siwi sudah berjalan dengan baik bagi penyandang disabilitas yang 99% adalah penyandang tunagrahita. Dengan adanya berbagai pelatihan kerja yang diberikan oleh pihak panti, penyandang disabilitas tersebut telah memiliki kompetensi kemampuan. Hal itu terbukti dengan dibukanya lapangan pekerjaan yang terletak di panti asuhan Bina Siwi, lapangan pekerjaan tersebut telah mampu memberikan penghasilan bagi penyandang disabilitas itu sendiri. Tetapi implementasi pelatihan kerja di panti asuhan Bina Siwi ini belum dapat memenuhi kuota 1% yang terdapat dalam UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, dikarenakan penyandang disabilitas yang ada di panti asuhan Bina Siwi tersebut mayoritas adalah penyandang tunagrahita, jika penyandang tunagrahita berkerja bersama dengan orang yang normal maka hal itu akan menyulitkan kedua belah pihak terutama dalam sikap dan komunikasi, maka hal tersebut akan sulit dalam menyatukan antar pihak perusahaan, karyawan dan penyandang disabilitas tunagrahita itu sendiri, apa lagi di perusahaan adanya sistem target. Penyandang tunagrahita akan sangat kesulitan dan tidak dapat bekerja dengan sistem target karena hanya memperburuk psikisnya. Maka dari itu pengasuh panti asuhan Bina

Siwi membuka lowongan pekerjaan yang sesuai dengan pelatihan kerja yang diberikan. Dengan terbukanya lapangan pekerjaan tersebut telah mampu menaikkan taraf hidup bagi penyandang disabilitas di panti asuhan Bina Siwi karena telah mampu mendapatkan penghasilan sendiri untuk masa depan mereka.

2. Hanya saja, dalam pemenuhan kuota 1% bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dapat dikatakan belum berhasil dengan maksimal, meskipun sudah ada sebelas (11) perusahaan yang menerapkan kebijakan tersebut, tetapi masih jauh dari harapan. Hal tersebut terjadi karena beberapa faktor, diantaranya yaitu perusahaan yang tidak memiliki teori dasar dalam memperlakukan penyandang disabilitas, pihak perusahaan atau karyawan lain kesulitan dalam berkomunikasi dengan penyandang disabilitas, perusahaan tidak mencantumkan secara terbuka lowongan bagi penyandang disabilitas, penyandang disabilitas yang tidak memiliki kompetensi, penyandang disabilitas tidak minat dan cocok dengan pekerjaan yang ada dan tempat kerja yang belum sesuai dengan penyandang disabilitas. Itulah beberapa faktor yang menyebabkan pemenuhan kuota 1% masih dianggap belum berhasil.

3. Faktor Pendukung Dan Penghambat dalam Memenuhi Kuota 1%

Faktor Pendukung :

1. Adanya aturan yang jelas yang tercantum dalam UU No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, Perda DIY No. 4 Tahun 2012 Tentang Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas dan Perda Kabupaten Bantul No. 11 Tahun 2015 Tentang Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas.
2. Adanya kesempatan atau lowongan kerja bagi penyandang disabilitas.
3. Adanya kecocokan atau minat bagi penyandang disabilitas dengan pekerjaan yang ditawarkan.

4. Adanya kompetensi, kualitas dan kemampuan yang di miliki penyandang disabilitas.

Faktor Penghambat :

1. Tempat kerja yang tidak sesuai dengan penyandang disabilitas.
2. Penyandang Disabilitas yang tidak memiliki minat dan bakat.
3. SDM dari perusahaan yang belum memiliki teori khusus dalam merekrut dan berkomunikasi dengan penyandang disabilitas.
4. Adanya kriteria minimal usia dan minimal pendidikan dalam sebuah perusahaan. Padahal banyak penyandang disabilitas yang meskipun umur sudah lanjut tetapi memiliki etos kerja yang bagus dan juga kebanyakan penyandang disabilitas tidak memiliki pendidikan yang tinggi dan bahkan tidak berpendidikan.
5. Pihak perusahaan terkadang tidak mencantumkan dipengumuman bahwa lowongan tersebut terbuka juga bagi penyandang disabilitas walaupun sebenarnya mereka membuka lowongan juga bagi penyandang disabilitas. Jika terus dibiarkan seperti ini maka masih adanya diskriminasi bagi penyandang disabilitas.

4.2 Saran

Dari hasil kesimpulan tersebut, peneliti memberikan beberapa saran terkait dengan hasil penelitian yang di dapat diantaranya yaitu :

1. Perlunya sosialisasi lebih lanjut kepada pihak perusahaan mengenai pencantumkan secara terbuka bahwa lowongan kerja tersebut juga diperuntukan untuk penyandang disabilitas agar mengurangi diskriminasi pada penyandang disabilitas

serta sosialisasi mengenai ketentuan syarat calon tenaga kerja penyandang disabilitas yang dianggap perlu dikesampingkan seperti adanya syarat minimal usia dan minimal pendidikan, yang perlu di fokuskan adalah kompetensi, bakat dan minat bagi penyandang disabilitas tersebut.

2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi aktif dalam memberikan pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas yang tidak memiliki kompetensi atau bakat minimal sekali dalam satu tahun.
3. Perusahaan-perusahaan yang menerima tenaga kerja penyandang disabilitas perlu diadakan pelatihan khusus mengenai teori dasar dalam memperlakukan penyandang disabilitas seperti cara perekrutan penyandang disabilitas serta cara berkomunikasi dengan penyandang disabilitas.
4. Meningkatkan kerjasama kepada perusahaan-perusahaan agar lebih mudah dalam menyalurkan tenaga kerja penyandang disabilitas.