

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Pada bagian akhir penelitian ini, peneliti akan menyampaikan beberapa kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil temuan di lapangan, serta menyampaikan rekomendasi strategis yang dapat menjadi masukan konstruktif bagi Dinas Ketenagakerjaan dalam merumuskan langkah-langkah berkelanjutan guna memperluas akses kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas secara lebih inklusif, adaptif, dan berorientasi pada kebutuhan nyata kelompok sasaran. Berdasarkan temuan penelitian yang telah dianalisis secara mendalam, strategi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi dalam meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dapat disimpulkan belum terlaksana secara optimal dan masih menghadapi sejumlah hambatan struktural maupun implementatif.

Dari sisi indikator dan tujuan, terdapat komitmen formal untuk memberikan ruang partisipasi kerja bagi penyandang disabilitas, namun tujuan tersebut belum terwujud secara menyeluruh karena minimnya program yang benar-benar berbasis kebutuhan spesifik penyandang disabilitas. Lingkungan eksternal seperti dunia usaha juga belum menunjukkan kesiapan yang memadai dalam menerima tenaga kerja disabilitas, sehingga arahan kebijakan belum sepenuhnya terinternalisasi dalam praktik ketenagakerjaan di sektor privat. Tindakan yang dilakukan masih bersifat responsif dan tidak sistemik; pelatihan keterampilan misalnya, belum dirancang

berdasarkan keberagaman hambatan yang dialami peserta, dan pendampingan pasca-pelatihan pun belum tersedia secara konsisten. Meskipun ada upaya adaptasi seperti mengganti metode pelatihan atau membuka komunikasi dengan komunitas disabilitas, pendekatan ini belum menghasilkan perubahan signifikan yang berdampak luas. Proses pembelajaran institusional pun belum diarahkan pada penciptaan strategi yang inklusif secara menyeluruh, terutama karena kurangnya integrasi data, keterbatasan sumber daya manusia terlatih, dan anggaran yang belum memadai. Dengan demikian, strategi Dinas Ketenagakerjaan masih berada pada tahap pengembangan dan membutuhkan penguatan secara struktural serta kolaboratif agar mampu menjawab tantangan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas secara efektif dan berkelanjutan.

Efektivitas program Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi dalam meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas masih berada pada tahap awal dan belum menunjukkan kinerja yang optimal. Dari sisi indikator pelaksanaan, meskipun terdapat upaya membuka akses pada sektor informal seperti UMK di bidang kuliner dan kerajinan, pelatihan yang diberikan belum mampu menjangkau keragaman kebutuhan disabilitas secara komprehensif. Tujuan jangka panjang untuk menciptakan inklusivitas kerja masih terbentur oleh lemahnya integrasi antarinstansi, kurangnya data yang terpusat, serta minimnya pelibatan aktif penyandang disabilitas dalam perencanaan dan evaluasi program. Dari aspek integritas, terlihat bahwa komitmen institusional terhadap isu disabilitas telah muncul, namun belum ditopang oleh sistem koordinasi yang solid dan pendanaan yang memadai. Sementara dalam hal adaptasi, dinas telah mencoba menyesuaikan

metode pelatihan berdasarkan dinamika lapangan, seperti mengganti instruktur atau merespons masukan peserta, namun langkah tersebut masih bersifat situasional dan belum berbasis sistem. Ketiadaan fasilitator yang memahami secara menyeluruh isu disabilitas juga menjadi hambatan dalam menyampaikan materi secara inklusif. Oleh karena itu, efektivitas dinas belum sepenuhnya tercapai, dan diperlukan penguatan baik dari sisi kebijakan, sumber daya manusia, maupun tata kelola program yang lebih partisipatif agar tujuan peningkatan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dapat terwujud secara nyata dan berkelanjutan.

Dalam hal persepsi para *stakeholder* terhadap strategi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi dalam meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas menunjukkan bahwa strategi tersebut belum sepenuhnya memberikan dampak yang signifikan. Dari sudut pandang indikator kekuatan (*power*), Dinas memiliki otoritas formal untuk merancang dan menjalankan kebijakan ketenagakerjaan, namun keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran menghambat optimalisasi pelaksanaan program. Di sisi lain, legitimasi Dinas sebagai lembaga publik memang diakui, tetapi kepercayaan para *stakeholder* melemah karena minimnya pelibatan penyandang disabilitas dalam proses perencanaan maupun evaluasi program. *Stakeholder*, termasuk komunitas disabilitas dan sektor swasta, memandang bahwa pendekatan Dinas cenderung masih normatif dan belum sepenuhnya adaptif terhadap kebutuhan spesifik disabilitas. Strategi yang dilaksanakan lebih menekankan pada penyediaan ruang usaha di sektor informal, tanpa disertai pelatihan vokasional yang terintegrasi atau aksesibilitas yang memadai. Di samping itu, program-program masih dianggap

bersifat seremonial karena tidak dibarengi dengan monitoring dan evaluasi berkelanjutan. Oleh karena itu, *stakeholder* menilai bahwa meskipun niat strategis Dinas sudah terlihat, pelaksanaan belum sepenuhnya responsif terhadap realitas di lapangan. Harapan ke depan adalah terwujudnya strategi inklusif berbasis kolaborasi lintas sektor, dengan pendekatan yang partisipatif dan berbasis kebutuhan riil penyandang disabilitas agar program benar-benar berdampak dalam memperluas akses kerja secara berkeadilan.

5.2 Rekomendasi

Pada bagian ini peneliti menyampaikan terkait rekomendasi yang dirumuskan dan akan disampaikan kepada pihak-pihak yang dianggap memiliki kepentingan dengan hasil penelitian ini. Rekomendasi ini selanjutnya akan dibagi menjadi 2 yaitu rekomendasi akademik dan rekomendasi praktis

5.2.1 Rekomendasi Akademis

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti dalam hal ini bermaksud memberikan beberapa rekomendasi bagi peneliti selanjutnya. Adapun rekomendasinya sebagai berikut:

1. Perlu dilakukan penguatan pendekatan berbasis partisipasi dalam perumusan kebijakan ketenagakerjaan inklusif, di mana penyandang disabilitas dilibatkan secara aktif dalam setiap tahapan, mulai dari identifikasi masalah, perencanaan program, hingga evaluasi kebijakan yang berjalan.

2. Penting bagi kalangan akademisi dan pembuat kebijakan untuk mengembangkan model konseptual baru terkait pemberdayaan penyandang disabilitas dalam sektor ketenagakerjaan yang berbasis pada prinsip interseksionalitas, aksesibilitas universal, dan keadilan sosial.
3. Diperlukan kajian lebih lanjut mengenai efektivitas program pelatihan kerja terhadap peningkatan daya saing penyandang disabilitas, terutama dengan menyesuaikan pendekatan pelatihan terhadap karakteristik ragam disabilitas yang berbeda.
4. Disarankan agar penelitian lanjutan berfokus pada evaluasi komparatif antara wilayah yang telah memiliki regulasi inklusif ketenagakerjaan dan yang belum, guna melihat sejauh mana kebijakan lokal dapat memengaruhi peluang kerja bagi penyandang disabilitas.
5. Institusi pendidikan tinggi diharapkan dapat membangun kerja sama riset dan pengabdian masyarakat dengan Dinas Ketenagakerjaan guna menghasilkan data dan kebijakan berbasis bukti yang lebih akurat dan solutif dalam konteks disabilitas.
6. Perlunya integrasi perspektif disabilitas ke dalam kurikulum pelatihan aparatur sipil negara agar tercipta pemahaman yang lebih komprehensif terhadap prinsip-prinsip layanan publik inklusif.
7. Rekomendasi juga mencakup pengembangan indikator pengukuran kinerja dinas ketenagakerjaan yang mencerminkan keberhasilan pemberdayaan penyandang disabilitas, bukan sekadar berbasis angka serapan kerja.

8. Perlu dibangun sistem informasi ketenagakerjaan berbasis teknologi inklusif yang dapat digunakan sebagai alat pemetaan kebutuhan penyandang disabilitas secara real time serta mendukung pengambilan kebijakan yang responsif.

5.2.2 Rekomendasi Praktis

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti bermaksud untuk memberikan saran atau rekomendasi bagi instansi atau lembaga seperti Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi. Adapun rekomendasinya sebagai berikut:

1. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi perlu menambah jumlah dan kapasitas sumber daya manusia yang memiliki pemahaman mendalam tentang isu disabilitas, agar penanganan terhadap kelompok ini lebih humanis, profesional, dan tidak sekadar bersifat administratif.
2. Perlu diselenggarakan program pelatihan vokasional khusus yang dirancang secara kontekstual berdasarkan jenis disabilitas, sehingga materi pelatihan menjadi lebih relevan, aplikatif, dan meningkatkan kesiapan individu dalam memasuki dunia kerja.
3. Penting bagi dinas untuk menjalin kemitraan strategis dengan komunitas penyandang disabilitas, LSM, dan organisasi profesi guna menyinergikan sumber daya, memperluas jangkauan program, dan memastikan pelibatan disabilitas dalam setiap pengambilan keputusan.

4. Pemerintah daerah bersama DPRD perlu merancang dan mengesahkan peraturan daerah (Perda) yang mewajibkan setiap perusahaan menyediakan kuota kerja bagi penyandang disabilitas serta mengatur insentif dan sanksi yang tegas untuk implementasinya.
5. Dinas Ketenagakerjaan sebaiknya mengembangkan platform informasi kerja yang ramah disabilitas, seperti website dan aplikasi dengan fitur screen reader, bahasa isyarat, dan navigasi mudah guna menjamin akses yang setara.
6. Perlu diadakan pelatihan rutin bagi para instruktur pelatihan kerja agar mampu mengadopsi metode pembelajaran yang inklusif dan sensitif terhadap kebutuhan peserta dari penyandang disabilitas.
7. Disarankan untuk menyelenggarakan *job fair* inklusif secara berkala dengan mengundang perusahaan yang telah memiliki komitmen terhadap prinsip keberagaman tenaga kerja, sehingga jembatan antara pencari kerja disabilitas dan dunia usaha dapat terbangun secara konkret.
8. Dinas juga perlu merancang program pendampingan pascapelatihan bagi penyandang disabilitas, berupa bantuan penempatan kerja, pembinaan usaha mandiri, dan konseling kerja secara berkelanjutan untuk memastikan keberlanjutan dari proses pemberdayaan.
9. Dinas perlu memperbaharui data ragam disabilitas dan juga data Perusahaan yang belum ataupun yang sudah mempekerjakan penyandang disabilitas sehingga dapat mempermudah strategi yang akan di implementasikan.