

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait upaya PT. Transportasi Jakarta dalam memenuhi kuota pekerja disabilitas, yang dapat disimpulkan berdasarkan rumusan masalah yang sudah ditentukan tentang bagaimana Upaya Badan Usaha Milik Daerah dalam memenuhi kuota pekerja disabilitas bagi masyarakat disabilitas sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Kewajiban Mempekerjakan Penyandang Disabilitas di PT. Transportasi Jakarta masih jauh dari optimal dalam pelaksanaannya. Ketentuan hukum tentang kuota pekerja penyandang disabilitas dalam perusahaan di Indonesia diatur dalam Pasal 53 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Pasal ini menyebutkan bahwa BUMD wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Saat ini PT. Transportasi Jakarta dengan jumlah pegawai sebanyak 6.526 hanya memiliki 4 pegawai disabilitas yang terdata.
2. Hambatan dalam melaksanakan kewajiban memenuhi kuota pekerja disabilitas di PT. Transportasi Jakarta ditemukan faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap upaya memenuhi kuota pekerja disabilitas di PT. Transportasi Jakarta. Mulai dari kondisi perusahaan yang sempat mem-PHK sebanyak 2800 karyawan akibat dari wabah Covid-19, kemudian kurangnya penyebaran informasi pembukaan lowongan pekerjaan kepada penyandang disabilitas, kemudian tidak memadainya fasilitas untuk mengakomodasi penyandang disabilitas agar dapat bekerja di kantor, tidak jelasnya prosedur terkait insentif dan sanksi terhadap perusahaan, dan tidak menggandeng Yayasan disabilitas dalam upaya merekrut pekerja disabilitas.

3. Sebagai upaya dalam memenuhi kuota pekerja disabilitas, PT. Transportasi Jakarta tengah melakukan screening kepada seluruh pegawai dan melakukan survei terkait tingkat stress kerja kepada seluruh pegawai supaya mengetahui apakah ada pegawai yang belum terdata dan digolongkan sebagai pegawai disabilitas. Kemudian PT. Transportasi Jakarta turut mendukung Program Pusat Pencari Kerja yang diprakarsai oleh BPJS Ketenagakerjaan sebagai upaya menanggulangi partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja memiliki peran strategis dalam mengimplementasikan kebijakan inklusif terkait tenaga kerja disabilitas. Program ini hanya akan bisa berjalan lancar pada bagaimana struktur dan agensi ini saling berinteraksi, saling mempengaruhi, dan pada akhirnya, bagaimana keduanya mampu menyesuaikan untuk mencapai inklusi yang lebih efektif di tempat kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang Upaya Badan Usaha Milik Daerah dalam Memenuhi Kuota Pekerja Disabilitas di PT. Transportasi Jakarta, maka dengan ini peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Perlu adanya evaluasi dari Direktur atau Komisaris PT. Transportasi Jakarta serta Pemerintah setempat terkait dengan inklusivitas kerja diseluruh sektor pekerjaan formal agar dapat membuka kesempatan juga bagi masyarakat penyandang disabilitas serta melakukan kerja sama dengan lembaga swadaya masyarakat yang bergerak dibidang pemberdayaan penyandang disabilitas.
2. Keberlanjutan dan konsistennya program yang diusung BPJS Ketenagakerjaan yaitu Pusat Pencari Kerja Disabilitas atau *Inclusive Job Center* agar bisa diprioritaskan pengembangannya supaya pasar kerja inklusif bisa berlaku dalam waktu dekat.

3. Meskipun kebijakan kuota telah ditetapkan perusahaan atau BUMN/BUMD, nyatanya masih cukup sulit ditembus oleh pekerja penyandang disabilitas. Kuota pekerjaan untuk penyandang disabilitas sering kali diisi oleh pekerja nondisabilitas. Lemahnya pengawasan dari penerapan kebijakan kuota juga disebabkan oleh jumlah pengawas ketenagakerjaan yang terbatas. Selain itu, pengawas ketenagakerjaan masih mengawasi isu ketenagakerjaan secara umum dan belum secara spesifik melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan kuota minimum pegawai disabilitas di perusahaan.

