

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi (DISNAKERTRANSKI) Provinsi DKI Jakarta memiliki peran penting dalam meningkatkan hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas, sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Daerah DKI Jakarta Nomor 4 Tahun 2022. Peran tersebut diwujudkan melalui berbagai program dan kebijakan, seperti: Pelatihan keterampilan dan peningkatan kapasitas bagi penyandang disabilitas, Penyuluhan dan sosialisasi ke dunia usaha tentang kewajiban inklusi tenaga kerja disabilitas, Fasilitasi penempatan kerja melalui unit layanan disabilitas.
2. Namun, pelaksanaan peran ini tidak lepas dari berbagai tantangan dan dukungan. Faktor pendukungnya sendiri ialah ada dasar hukum yang kuat, yakni Perda No. 4 Tahun 2022 dan UU No. 8 Tahun 2016, Komitmen pemerintah provinsi dalam mendorong inklusi ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas, Kehadiran program pelatihan dan pendampingan kerja yang secara khusus menyasar kelompok disabilitas. Sedangkan untuk faktor penghambatnya sendiri kurangnya pengawasan dan penegakan terhadap kuota kerja disabilitas di perusahaan (minimal 1%), Aksesibilitas yang belum memadai di tempat kerja dan pelatihan., Rendahnya kesadaran dan kepedulian perusahaan swasta dalam merekrut tenaga kerja disabilitas dan, Stereotip negatif dan stigma sosial terhadap kemampuan kerja penyandang disabilitas.

## B. Saran

1. Peningkatan Pengawasan dan Penegakan Hukum: DISNAKERTRANSKI perlu lebih aktif dalam mengawasi pelaksanaan kuota 1% tenaga kerja disabilitas di perusahaan sesuai Perda No. 4 Tahun 2022. Penegakan sanksi bagi perusahaan yang tidak mematuhi aturan juga harus ditingkatkan agar ada efek jera.
2. Peningkatan Fasilitas Aksesibilitas: Pemerintah Provinsi DKI Jakarta perlu memastikan bahwa fasilitas pelatihan kerja dan tempat kerja telah memenuhi standar aksesibilitas yang ramah bagi penyandang disabilitas, termasuk infrastruktur fisik dan teknologi bantu.
3. Penguatan dan Perluasan Program Pelatihan: Program pelatihan keterampilan harus disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja yang aktual dan disertai dengan pendampingan intensif hingga proses penempatan kerja. Perlu juga diperluas ke sektor informal dan wirausaha.
4. Peningkatan Kapasitas SDM di DISNAKERTRANSKI: Petugas atau pegawai yang menangani penyandang disabilitas perlu diberi pelatihan khusus agar mampu berinteraksi dengan berbagai jenis disabilitas, termasuk pelatihan bahasa isyarat dan layanan inklusif lainnya.