

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Inklusi penyandang disabilitas di dunia kerja sudah berangsur membaik sejak pemerintah menerbitkan Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, salah satunya karena mengatur tentang jumlah minimum perekrutan penyandang disabilitas di setiap Badan Usaha Milik Negara (BUMN), swasta, hingga pemerintahan.

Dari perspektif komunikasi, ditemukan beberapa hambatan dalam mencapai inklusi penyandang disabilitas di dunia kerja. Pertama, dukungan pemerintah dalam hal pendidikan masih kurang merata di seluruh wilayah Indonesia dalam hal kurang maksimalnya penyebaran informasi dan sosialisasi mengenai peraturan terkait. Kedua, kurangnya kepekaan perusahaan terhadap isu-isu disabilitas. Banyak perusahaan yang hanya merekrut penyandang disabilitas sebagai bagian dari kegiatan amal maupun hanya sekedar memenuhi kewajiban sebagaimana diatur dalam Undang-Undang. Ketiga, penerimaan dari masyarakat yang kurang, karena, sejak usia muda penyandang disabilitas dibiasakan untuk hidup “terpisah” dengan orang-orang non-disabilitas, sehingga ketika dewasa mereka tidak terbiasa untuk berinteraksi satu sama lain.

Keberadaan internet sangat berpotensi untuk meningkatkan partisipasi penyandang disabilitas di dunia kerja, khususnya dengan meningkatkan kecepatan penyebarluasan informasi lowongan kerja, dan kemudahan dalam menyampaikan sosialisasi. Saat ini, bermunculan situs-situs portal pencarian kerja *online* yang dikhususkan untuk penyandang disabilitas, misalnya DNetwork. Selain menjadi wadah untuk *job matching*, DNetwork juga aktif mengampanyekan inklusi penyandang disabilitas dan memberikan berbagai sosialisasi, pelatihan, dan edukasi tidak hanya bagi penyandang disabilitas, namun juga untuk perusahaan-perusahaan perekrut.

Selain mendapatkan informasi lowongan kerja melalui internet, penyandang disabilitas juga mendapatkan informasi dari media cetak maupun melalui referensi dari relasi.

Sebagai tahapan pasca-rekrutmen, berbagai pihak turut serta dalam adaptasi penyandang disabilitas di lingkungan kerja perusahaan juga berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif bagi karyawan penyandang disabilitas. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan. Pertama, perusahaan perlu menyiapkan infrastruktur maupun teknologi bantu yang memadai. Kedua, perlu adanya dampingan dari divisi *human resource* untuk melakukan sosialisasi kepada seluruh elemen perusahaan. Ketiga, beban dan porsi pekerjaan disesuaikan dengan kondisi disabilitas karyawan. Keempat, hubungan interpersonal yang baik dan komunikasi kelompok (*organizational communication*) antara karyawan disabilitas dengan elemen-elemen perusahaan (seperti rekan kerja, atasan, hingga klien) harus berupa interaksi yang proaktif. Terakhir, karyawan disabilitas itu sendiripun harus mampu beradaptasi dengan infrastruktur yang tersedia maupun menjalin hubungan baik dengan seluruh anggota perusahaan.

## **5.2. Saran**

Inklusi adalah konstruksi sosial yang kompleks, sehingga diperlukan adanya penerapan studi komunikasi yang bersifat partisipatif (longitudinal) sebagai pendekatan yang tepat untuk menemukan, mengidentifikasi, dan menganalisis berbagai hambatan yang dihadapi penyandang disabilitas. Saat ini, banyak penelitian yang berhubungan dengan inklusi namun mengabaikan peran komunikasi dalam menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang inklusif.

Di masa depan, penelitian terkait inklusi penyandang disabilitas di lingkungan kerja sebaiknya tidak dilakukan pada penyandang disabilitas secara umum dalam kelompok kesatuan, karena setiap ragam disabilitas memiliki berbagai kendala dan kesulitan yang berbeda-beda dalam kemampuan mengakses internet, memenuhi kualifikasi pelamar, maupun beradaptasi dengan lingkungan kerja. Selain itu, diperlukan adanya pembahasan inklusi penyandang disabilitas di lingkungan kerja pada kondisi disabilitas tertentu yang lebih jarang ditemui.