

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Terlepas dari upaya telah dilakukan oleh Kemenhub, realisasi kebijakan kuota kerja 2% di sana jauh dari kata optimal. Hal ini terlihat dari masih belum terpenuhinya jumlah pegawai disabilitas sesuai dengan target yang ditetapkan. Terdapat kesenjangan antara target dan realisasi yang perlu diatasi melalui strategi yang lebih efektif. Berdasarkan data yang diperoleh hanya terdapat 11 pegawai. Hal ini tidak sesuai apabila mengacu pada 2% yang seharusnya diperoleh sekitar 170 pegawai disabilitas dari total pegawai 37 ribu.

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa faktor berkontribusi terhadap realisasi kebijakan kuota kerja. Faktor pendukung yang mempengaruhinya berupa komitmen pimpinan yang tinggi terhadap inklusivitas, eksistensi Tim Inklusi Disabilitas, dan keterlibatan komunitas disabilitas. Keterlibatan komunitas disabilitas memberikan kontribusi yang berharga guna memastikan bahwa kebijakan dan program yang dirancang sesuai dengan kebutuhan pegawai disabilitas.

Faktor yang menjadi tantangan dalam proses implementasi kebijakan berupa keterbatasan anggaran dan sumber daya yang seringkali menjadi hambatan dalam penyediaan fasilitas dan akomodasi yang memadai. Kurangnya antusiasme pendaftar disabilitas juga menjadi perhatian yang disebabkan oleh minimnya informasi terhadap peluang karir di Kemenhub. Selain itu, aksesibilitas informasi dan sarana prasarana yang belum memadai dapat menghambat partisipasi penuh penyandang disabilitas dalam dunia kerja.

Pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor pendukung dan penghambat sangat penting untuk merumuskan strategi yang efektif dalam meningkatkan implementasi inklusi sosial di Kemenhub. Untuk mencapai keberhasilan yang lebih baik dapat memaksimalkan faktor pendukung dan mengatasi faktor penghambat, sehingga Kemenhub dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, adil, dan memberdayakan bagi semua pegawai, termasuk penyandang disabilitas.

Pemerintah perlu mengalokasikan anggaran yang cukup untuk menyediakan fasilitas dan infrastruktur yang ramah disabilitas di lingkungan kerja. Hal ini termasuk meningkatkan sosialisasi mengenai peluang karir bagi penyandang disabilitas agar mereka dapat berpartisipasi secara penuh dalam dunia kerja. Pentingnya untuk melakukan *monitoring* dan evaluasi secara berkala terhadap implementasi kebijakan kuota kerja. Oleh sebab itu, Kemenhub perlu menetapkan indikator kinerja yang jelas untuk mengukur keberhasilan dalam mencapai target kuota kerja serta dampaknya terhadap kesejahteraan pegawai disabilitas.

4.2 Saran

Menanggapi hasil penelitian yang telah dijabarkan di atas, peneliti menghadapi sejumlah tantangan dan hambatan yang memerlukan evaluasi dan penyempurnaan lebih lanjut. Berdasarkan pengalaman tersebut, peneliti menyampaikan saran dan rekomendasi kepada para aktor dan pemangku kepentingan yang terlibat dalam implementasi kebijakan kuota kerja, khususnya dalam mewujudkan inklusi sosial di Kemenhub. Mengingat kompleksitas tantangan dalam pelaksanaan kebijakan publik, saran-saran yang diberikan oleh peneliti bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan dampak positif dari kebijakan kuota kerja, yaitu sebagai berikut:

Pertama, metode penelitian kualitatif subjektif yang cukup menyulitkan peneliti karena harus menentukan waktu yang sama dengan informan untuk melakukan pengambilan data primer melalui wawancara. Ragam disabilitas tertentu seperti tuna rungu mengharuskan peneliti menemukan solusi lain untuk melakukan wawancara, akhirnya wawancara dilakukan melalui teks *Whatsapp*.

Kedua, cakupan penelitian yang hanya difokuskan pada satu instansi menyebabkan peneliti kurang mendalami kondisi nyata dari implementasi kebijakan di instansi lain. Peneliti memberikan rekomendasi terhadap penelitian selanjutnya untuk memperluas cakupan penelitian dengan melakukan perbandingan implementasi inklusi sosial di Kemenhub dengan Kementerian atau instansi lainnya. Studi komparatif tersebut nantinya diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih luas mengenai praktik dan tantangan yang dihadapi dalam peningkatan inklusivitas.

Bagi sisi instansi, peneliti merekomendasikan untuk mengembangkan panduan yang lebih detail terkait pelaksanaan rekrutmen inklusif yang berisikan strategi untuk menarik lebih banyak pelamar disabilitas. Selain itu, diperlukan peningkatan anggaran yang dialokasikan khusus untuk program inklusi disabilitas yang mencakup penyediaan fasilitas sarana dan prasarana aksesibel, program pelatihan dan pengembangan karir bagi pegawai disabilitas, serta sosialisasi dan peningkatan kesadaran untuk seluruh pegawai.