

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan ini memiliki tujuan untuk mendeskripsikan bagaimana Yayasan KS Manunggal Slawi dalam mengelola tenaga kerja difabelnya berdasarkan pedoman dari ILO. Dari tujuan penelitian tersebut, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa Yayasan KS Manunggal Slawi secara keseluruhan sudah sesuai dengan pedoman yang diberikan oleh ILO. Dari 7 item dalam 4 aspek pengelolaan tenaga kerja difabel yang ada di pedoman ILO, Yayasan KS Manunggal Slawi sudah menerapkan 5 item. Kelima item tersebut adalah wawancara dan tes, orientasi pekerja dan penempatan kerja dengan dukungan, peluang pelatihan, buku pedoman, dan kursus yang disponsori pengusaha, tinjauan dan penghargaan, mempertahankan pekerjaan, dan penyesuaian aksesibilitas dan adaptasi. Sedangkan 2 item pengelolaan tenaga kerja difabel berdasarkan pedoman dari ILO yang belum Yayasan KS Manunggal Slawi terapkan adalah persiapan rekrutmen dan pengembangan karir. Persiapan rekrutmen Yayasan KS Manunggal Slawi belum sesuai dengan pedoman ILO dikarenakan rekrutmen Yayasan KS Manunggal Slawi masih belum menarik banyak pelamar difabel. Hal ini dikarenakan Yayasan KS Manunggal Slawi hanya mengambil pelamar difabel yang berasal dari SLB Manunggal Slawi dan belum mengambil pelamar dari luar SLB Manunggal Slawi. Selain itu, dalam iklan lowongan kerja yang dikeluarkan oleh Yayasan KS Manunggal Slawi tidak terdapat pernyataan menerima pelamar difabel. Pengembangan karir Yayasan KS Manunggal Slawi juga belum sesuai dengan pedoman dari ILO karena para karyawan difabel yang bekerja di Yayasan KS Manunggal Slawi tidak ada yang mengalami peningkatan karir. Yayasan KS Manunggal Slawi masih belum memberikan dorongan kepada karyawan difabel untuk mengajukan promosi jabatan.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Yayasan Keluarga Sejahtera Manunggal Slawi

Yayasan KS Manunggal Slawi diharapkan mampu mengembangkan sistem operasional pengelolaan tenaga kerja difabel yang sesuai dengan pedoman dari ILO dengan lebih baik lagi. Hal ini dapat dimulai dengan melanjutkan pembenahan dibagian administrasi dari Yayasan yang sudah berjalan seperti yang disampaikan oleh *key informant*. Yayasan perlu membuat peraturan tertulis yang baku untuk dijadikan sebagai panduan utama Yayasan dalam melakukan pengelolaan tenaga kerja terkhusus untuk tenaga kerja difabel. Dalam pembuatan peraturan resmi ini, diharapkan dapat sesuai dengan pedoman yang diberikan oleh ILO. Selain itu Yayasan diharapkan untuk mendokumentasikan segala kebijakan yang Yayasan buat serta kegiatan yang Yayasan lakukan untuk membantu Yayasan agar dapat terorganisir dengan baik.

Dalam melakukan perekrutan, diharapkan kedepannya Yayasan dapat merekrut tenaga kerja difabel diluar lulusan dari SLB Manunggal Slawi. Yayasan diharapkan dapat menarik lebih banyak lagi pelamar difabel dari luar SLB Manunggal Slawi sehingga Yayasan dapat menemukan lebih banyak karyawan difabel yang berkualitas. Yayasan juga diharapkan dapat mencantumkan pernyataan bahwa Yayasan juga menerima pelamar difabel pada iklan lowongan kerja yang mereka buat untuk menarik lebih banyak calon pelamar difabel. Yayasan juga diharapkan dapat memberikan dorongan kepada para tenaga kerja difabel untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dari posisinya sekarang. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan beberapa pelatihan baik itu pelatihan *softskill* maupun *hardskill*.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa, diharapkan mampu:

1. Ikut andil dalam aktivitas fungsi operasional pengelolaan tenaga kerja difabel pada penelitian agar data yang diperoleh dalam penelitian selanjutnya dapat lebih beragam dan lebih detail.
2. Ketika melakukan wawancara kepada karyawan difabel, diharapkan menggunakan bahasa yang lebih mudah dipahami sehingga para karyawan difabel dapat memahami dengan lebih baik dan jawaban yang diberikan sesuai dengan pertanyaan yang diajukan.
3. Ketika akan terjun ke lokasi penelitian, diharapkan peneliti terlebih dahulu mempelajari bahasa isyarat dasar agar dapat lebih dekat dan akrab dengan para karyawan difabel yang merupakan *informant* dari penelitian ini.