

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan pemaparan yang dikemukakan dalam bab terdahulu, maka dapat diambil beberapa simpulan dan saran penulis atas analisis hukum tentang perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh kesempatan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Implementasi ketentuan kuota 1% kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *Juncto* Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas masih belum berjalan secara optimal, dari 2 (dua) perusahaan yang penulis jadikan sebagai objek penelitian, keduanya sama-sama belum memenuhi kuota 1% kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, hanya saja ada perusahaan yang memang sudah mempekerjakan 1 (satu) orang tenaga kerja penyandang disabilitas yaitu PT HI, akan tetapi tetap saja belum memenuhi kuota 1% dari jumlah pekerja, dikarenakan PT HI ini memiliki tenaga kerja sebanyak 200 (dua ratus) orang tenaga kerja, jadi seharusnya PT HI mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas sebanyak 8 (delapan) orang.

2. Permasalahan yang dialami perusahaan dalam melakukan implementasi peraturan daerah provinsi jawa barat nomor 7 tahun 2013 tentang penyelenggaraan perlindungan penyandang disabilitas mengenai kuota 1% kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas serta tindakan hukumnya, ke 2 (dua) perusahaan yang dijadikan objek penelitian yaitu PT CI dan PT HI memiliki permasalahan yang hampir sama, yaitu dikarenakan kedua perusahaan ini masih memandang negatif para penyandang disabilitas yang beranggapan bahwa penyandang disabilitas ini tidak mampu bekerja dan dapat mengganggu produktifitas perusahaan, dan permasalahan yang kedua adalah karena lemahnya pengawasan, kurangnya pembinaan terhadap perusahaan-perusahaan yang ada, sosialisasi yang minim terhadap peraturan perundang-undangan, serta kurang optimalnya pemberian sanksi dari pemerintah. Tindakan hukum yang bisa diterapkan bagi perusahaan yang tidak memenuhi ketentuan kuota 1% ini bisa dikenakan sanksi administratif sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (1) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 serta dapat pula dikenakan sanksi pidana bagi setiap orang yang melarang dan/atau menghalangi penyandang disabilitas mendapatkan hak pekerjaan yang diatur dalam Pasal 145 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.

B. Saran

1. Mengenai implementasi ketentuan kuota 1% kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *Juncto* Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas ini pemerintah dalam hal ini adalah Dinas Ketenagakerjaan seperti Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kota Bandung serta Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DINAKERTRANS) Provinsi Jawa Barat harus memberikan sosialisasi secara menyeluruh dan merata agar tidak ada lagi perusahaan yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas dengan alasan tidak mengetahui keberadaan adanya Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas, serta seharusnya didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang sebagai dasar hukum untuk tenaga kerja ini membahas mengenai ketentuan kuota 1% kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas agar terjadinya kepastian hukum.
2. Mengenai permasalahan yang dialami perusahaan dalam melakukan implementasi peraturan daerah provinsi jawa barat nomor 7 tahun 2013 tentang penyelenggaraan perlindungan penyandang disabilitas ini seharusnya agar perusahaan-perusahaan yang tidak mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas karena perusahaan telah memandang negatif para penyandang disabilitas ini dibutuhkannya peran pemerintah dalam hal

memberikan pengarahan dan pembinaan mengenai ketentuan-ketentuan yang ada mengenai perlindungan penyandang disabilitas terhadap perusahaan agar tidak terjadi lagi diskriminasi, serta peran Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kota Bandung serta Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DINAKERTRANS) Provinsi Jawa Barat dalam memberikan sanksi yang tegas terhadap perusahaan yang tidak menjalankan ketentuan mengenai kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas agar menjadi peringatan yang tegas bagi perusahaan, dan perusahaan pun nantinya akan memiliki pandangan bahwa para penyandang disabilitas pun memiliki kesamaan hak seperti orang pada umumnya.

