

BAB 5

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa pengalaman perempuan penyandang disabilitas netra dalam mengakses dan mempertahankan posisi di dunia kerja merupakan pengalaman yang kompleks, berlapis, dan tidak dapat dipahami secara tunggal. Tantangan yang dihadapi bersifat multidimensional, meliputi hambatan struktural, teknis, sosial, psikologis, serta aksesibilitas, yang saling berkelindan dengan identitas mereka sebagai perempuan dan sebagai penyandang disabilitas.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa hambatan struktural masih menjadi persoalan utama, khususnya keterbatasan peluang kerja yang inklusif, minimnya pemahaman perusahaan terhadap kapasitas penyandang disabilitas, serta lemahnya implementasi kebijakan ketenagakerjaan yang ramah disabilitas. Kota Surakarta, meskipun dikenal sebagai kota ramah disabilitas, pada praktiknya masih menyisakan kesenjangan antara kebijakan normatif dan realitas akses kerja, terutama bagi perempuan disabilitas netra. Kesempatan kerja yang tersedia cenderung tersegmentasi pada jenis pekerjaan tertentu dan belum sepenuhnya membuka ruang bagi pengakuan kapasitas dan potensi individu secara setara.

Penelitian ini juga menemukan adanya tantangan teknis yang berkaitan langsung dengan keterbatasan visual, seperti tuntutan ketepatan visual dalam pekerjaan, kecepatan kerja, serta minimnya pelatihan awal dan akomodasi yang layak. Namun, keterbatasan tersebut tidak dimaknai oleh informan sebagai ketidakmampuan, melainkan sebagai kondisi yang menuntut strategi adaptasi dan penyesuaian berkelanjutan dalam menjalankan tugas kerja.

Aspek sosial dan psikologis, stigma, diskriminasi simbolik, serta kurangnya kepercayaan dari lingkungan sekitar masih menjadi pengalaman yang melekat dalam kehidupan kerja perempuan disabilitas. Diskriminasi tidak hanya datang dari masyarakat umum, tetapi juga dapat muncul dari sesama penyandang disabilitas, yang memperkuat tekanan psikologis dan kompetisi tidak sehat. Kondisi ini menegaskan

bahwa perjuangan perempuan disabilitas di dunia kerja tidak hanya bersifat eksternal, tetapi juga menyentuh dimensi internal dan emosional.

Penelitian ini juga menunjukkan kuatnya agensi dan ketahanan (*resilience*) perempuan disabilitas dalam menghadapi berbagai tantangan tersebut. Strategi adaptif, penguatan psikologis, keberanian untuk mencoba, serta kemauan untuk terus belajar menjadi modal penting dalam mempertahankan eksistensi mereka di dunia kerja. Kerja dalam konteks ini tidak semata dimaknai sebagai sarana ekonomi, tetapi juga sebagai ruang pembentukan identitas diri, aktualisasi potensi, dan pencarian makna hidup.

Peran komunitas Difalitera Surakarta terbukti menjadi faktor pendukung yang signifikan dalam membangun kepercayaan diri, memperluas relasi sosial, serta menyediakan ruang aman bagi perempuan disabilitas untuk berbagi pengalaman dan memperkuat kapasitas diri. Komunitas ini berfungsi tidak hanya sebagai wadah sosial, tetapi juga sebagai ruang resistensi simbolik terhadap stigma dan eksklusi sosial yang dialami perempuan disabilitas di ruang publik.

Hasil penelitian ini secara keseluruhan menegaskan bahwa pengalaman kerja perempuan disabilitas netra tidak bersifat tunggal dan sangat dipengaruhi oleh interaksi antara faktor struktural, sosial, dan personal. Oleh karena itu, upaya mewujudkan dunia kerja yang inklusif memerlukan pendekatan yang holistik, tidak hanya berfokus pada penyediaan lapangan kerja, tetapi juga pada perubahan cara pandang, penyediaan akomodasi yang layak, serta pengakuan penuh terhadap kapasitas dan martabat perempuan disabilitas sebagai subjek kerja yang setara.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengalaman perempuan penyandang disabilitas netra dalam menghadapi tantangan dunia kerja, maka rekomendasi bagi Pemerintah selaku pemangku kebijakan, Perusahaan selaku penyedia lapangan kerja, Lembaga Pelatihan, Komunitas dan Lembaga Kemasyarakatan serta masyarakat umum khususnya perempuan disabilitas sebagai upaya perbaikan dan penguatan akses kerja yang inklusif dan berkeadilan. Rekomendasi dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Pemerintah daerah perlu memperkuat implementasi kebijakan ketenagakerjaan inklusif secara lebih substantif, tidak hanya bersifat normatif. Program pelatihan

kerja bagi penyandang disabilitas, khususnya perempuan disabilitas netra, perlu disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja yang aktual serta disertai dengan mekanisme penyaluran kerja yang jelas dan berkelanjutan. Selain itu, pengawasan terhadap pemenuhan kuota tenaga kerja disabilitas di sektor publik dan swasta perlu diperketat agar tidak berhenti pada pemenuhan administratif semata.

2. Perusahaan diharapkan dapat mengubah paradigma penerimaan tenaga kerja dengan tidak semata-mata berfokus pada standar kerja konvensional yang mengabaikan keragaman kemampuan pekerja. Penyediaan akomodasi yang layak, pelatihan awal yang adaptif, serta lingkungan kerja yang suportif menjadi langkah penting untuk memastikan perempuan disabilitas dapat bekerja secara optimal. Peningkatan literasi disabilitas bagi manajemen dan karyawan juga diperlukan untuk meminimalisasi stigma dan diskriminasi di tempat kerja.
3. Lembaga pendidikan dan pelatihan kerja diharapkan dapat mengintegrasikan perspektif inklusi disabilitas dan kesetaraan gender dalam kurikulum dan metode pembelajaran. Penguatan keterampilan kerja, literasi digital, serta pengembangan soft skills perlu dirancang secara aksesibel agar perempuan disabilitas memiliki kesiapan yang lebih kuat dalam memasuki dunia kerja formal maupun informal.
4. Komunitas seperti DifaLITERA Surakarta diharapkan dapat terus berperan sebagai ruang penguatan kapasitas, pendampingan psikososial, dan advokasi bagi perempuan disabilitas. Pengembangan jejaring dengan dunia usaha, lembaga pemerintah, dan organisasi lainnya menjadi penting untuk memperluas akses kerja dan membuka peluang kolaborasi yang lebih konkret bagi anggota komunitas.
5. Perempuan disabilitas diharapkan dapat terus mengembangkan kepercayaan diri, kapasitas diri, dan keberanian untuk mengakses ruang kerja yang lebih luas. Penguatan agensi personal, pemanfaatan komunitas sebagai ruang belajar dan dukungan, serta keterbukaan untuk terus beradaptasi menjadi strategi penting dalam menghadapi tantangan struktural dan sosial yang masih ada.