

SKRIPSI
PEMBERDAYAAN DAN PENGELOLAAN TENAGA KERJA
PENYANDANG DISABILITAS
(Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Di Kawasan ITDC Nusa Dua Badung)



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional
Jurusan Administrasi Niaga
Politeknik Negeri Bali

Oleh:

LUH ARI PADMAYANI
NIM : 2115764015

PROGRAM RPL MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
POLITEKNIK NEGERI BALI

2022

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

1. **Judul Skripsi** : **Pemberdayaan Dan Pengelolaan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Di Kawasan ITDC Nusa Dua Badung)**
2. **Penulis**
 - a. **Nama** : **Luh Ari Padmayani**
 - b. **NIM** : **2115764015**
3. **Jurusan** : **Administrasi Niaga**
4. **Program Studi** : **Manajemen Bisnis Internasional**

Badung, 8 Agustus 2022

Menyetujui:

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Wayan Suryathi, SE.,M.M.
NIP. 196510171990112001

Kadek Eni Marhaeni, SE,MM
NIP. 196203141993032002

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI
PEMBERDAYAAN DAN PENGELOLAAN TENAGA KERJA
PENYANDANG DISABILITAS
(Studi Kasus Pada Hotel Bintang lima Di Kawasan ITDC Nusa Dua Badung)

Oleh:
LUH ARI PADMAYANI
NIM : 2115764015

Disahkan:

Penguji I,

Ketua Penguji,

Penguji II,

Lily Marheni, SH., MH
NIP. 196409071991032002

Wayan Suryathi, SE., M.M.
NIP. 196510171990112001

Upayana Wiguna Eka Saputra, S.Ak.MM
NIP. 202111017.

Mengetahui,
Jurusan Administrasi Niaga
Ketua

Badung,.....
Prodi. Manajemen Bisnis Internasional
Ketua

Dr. I Ketut Santra, M.Si.
NIP. 196710211992031002

Cokorda Gede Putra Yudistira, SE., MM.
NIP. 196808271993031002

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa Skripsi dengan judul Pemberdayaan Dan Pengelolaan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas (Studi Kasus Pada Hotel Bintang lima Di Kawasan ITDC Nusa Dua Badung) **adalah hasil karya saya.**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat diacu dalam naskah Skripsi ini, dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, dengan ini saya menyatakan menarik Skripsi yang saya ajukan sebagai hasil karya saya.

Badung, 8 Agustus 2022
Yang menyatakan,

Luh Ari Padmayani
NIM : 2115764015

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan model pemberdayaan disabilitas , mendeskripsikan model pengelolaan tenaga kerja penyandang disabilitas dan kendala-kendala yang terjadi saat ini terkait dengan implementasi kedua model tersebut. Penelitian dilakukan dengan melakukan studi kasus terhadap hotel bintang lima yang ada di Kawasan ITDC Nusa Dua Bali dengan metode deskriptif kualitatif. Fokus dari penelitian ini adalah model pemberdayaan penyandang disabilitas yang berlangsung saat ini, model pengelolaan tenaga kerja penyandang disabilitas yang berlangsung saat ini serta kendala-kendala yang dihadapi oleh para stakeholder dalam implementasi pemberdayaan serta pengelolaan penyandang disabilitas tersebut. Tingkat penyerapan tenaga kerja atau *employment* penyandang disabilitas di Kawasan ITDC Nusa Dua sangat rendah yaitu 1,82% bila dibandingkan dengan kebutuhan tenaga kerja di Kawasan tersebut. Kendati sejak 2009 beberapa organisasi sosial telah mengupayakan kegiatan pelatihan *soft skill* dan *hard skill* bagi penyandang disabilitas.

Kata kunci : Pemberdayaan, Pengelolaan Tenaga Kerja, Penyandang Disabilitas.

ABSTRACT

This study aims to describe the disability empowerment model, describe the workforce management model for people with disabilities and the current constraints related to the implementation of the two models. The research was conducted by conducting a case study of five-star hotels in the ITDC Nusa Dua Bali area with a qualitative descriptive method. The focus of this research is the current model for empowering persons with disabilities, the current model for managing the workforce for persons with disabilities and the constraints faced by stakeholders in implementing the empowerment and management of persons with disabilities. The level of employment or employment of persons with disabilities in the ITDC Nusa Dua area is very low at 1.82% when compared to the workforce needs in the area. Although since 2009 several social organizations have attempted soft skill and hard skill training activities for persons with disabilities.

Keywords: Empowerment, Manpower Management, Persons with Disabilities.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan karunia dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pemberdayaan Dan Pengelolaan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas (Studi Kasus Pada Hotel Bintang lima Di Kawasan Itdc Nusa Dua Badung)” dengan tepat waktu. Skripsi ini ditulis untuk melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program Studi Rekognisi Pembelajaran Lampau D4 Manajemen Bisnis Internasional di Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali. Penulis menyadari bahwa keberhasilan penyusunan Skripsi ini tidak akan tercapai tanpa adanya bimbingan, arahan, serta dukungan yang diberikan oleh berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, S.E., M.eCom., selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan menyediakan segala fasilitas selama penulis menjalani perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.
2. Bapak Dr. I Ketut Santra, M.Si, selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan bimbingan, dukungan, dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
3. Bapak Cokorda Gede Putra Yudistira, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi D4 Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Niaga Politeknik

Negeri Bali yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, serta dukungan selama penyusunan skripsi ini.

4. Ibu Wayan Suryathi, SE., MM, selaku Pembimbing I yang telah membimbing serta banyak memberikan arahan, masukan, motivasi, dan petunjuk dari awal penyusunan proposal hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.
5. Ibu Kadek Eni Marhaeni, SE,MM, selaku Pembimbing II yang telah membimbing serta banyak memberikan arahan, masukan, motivasi, dan petunjuk hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.
6. Bapak I Nengah Latra dan Tim PUSPADI Bali, Bapak Jeff dan seluruh jajaran tim Bali Export Development Organization, Ibu Suriani dari Difalink, Ibu Arina dari DNetwork yang telah membantu penulis di dalam proses penulisan skripsi ini.
7. Ibu Ary Suandewi dari Departemen Sumber Daya Manusia ITDC Nusa Dua Bali yang telah membantu memberikan informasi-informasi yang dibutuhkan.
8. Bapak Rico Setiawan selaku Talent & Culture Manager Sofitel Bali Nusa Dua dan Bapak Wawang Sudarsana, Talent and Culture Manager Amarterra Nusa Dua yang telah bersedia memberikan penjelasan terkait proses pengelolaan tenaga kerja penyandang disabilitas.
9. Seluruh staff dosen pengajar di Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai selama penulis menempuh pendidikan di Politeknik Negeri Bali.

10. Keluarga tercinta, yang selalu memberikan kasih sayang, cinta, doa, motivasi, dukungan serta atas kesabaran dan pengorbanan yang luar biasa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
 11. Teman – teman kelas RPL Manajemen Bisnis Internasional, serta seluruh teman seperjuangan yang telah memberikan semangat, dukungan, dan kebersamaannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
 12. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu atas dukungan, bantuan, dan saran yang diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
- Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak hal yang perlu dikembangkan untuk dapat memberikan manfaat bagi lebih banyak pihak. Penulis berharap agar skripsi ini dapat menjadi bagian dari kampanye untuk menjadikan dunia pariwisata sebagai tempat kerja yang lebih inklusif di masa dating.

Badung, 8 Agustus 2022

Luh Ari Padmayani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.4.1. Manfaat Teoritis	7
1.4.2. Manfaat Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
2.1. Definisi dan Fungsi MSDM	Error! Bookmark not defined.
2.1.1. Definisi MSDM	Error! Bookmark not defined.
2.1.2. Fungsi MSDM	Error! Bookmark not defined.
2.2. Pemberdayaan SDM	Error! Bookmark not defined.
2.3. Pengelolaan SDM	Error! Bookmark not defined.
2.4. Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas	Error! Bookmark not defined.
2.5. Hotel dan Jenis-jenis Hotel	Error! Bookmark not defined.
2.5.1. Pengertian Hotel	Error! Bookmark not defined.
2.5.2. Kategori Hotel	Error! Bookmark not defined.

BAB III METODE PENELITIAN.....	Error! Bookmark not defined.
3.1. Jenis dan Sumber Data	Error! Bookmark not defined.
3.1.1. Jenis Data	Error! Bookmark not defined.
3.1.2. Sumber Data	Error! Bookmark not defined.
3.2. Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
3.3. Metode Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
4.1. Gambaran Umum Perusahaan	Error! Bookmark not defined.
4.1.1. Sejarah Perusahaan	Error! Bookmark not defined.
4.1.2. Visi dan Misi.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.3. Bidang Usaha.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.4. Struktur Organisasi	Error! Bookmark not defined.
4.1.5. Daftar Hotel Lokasi di Kawasan ITDC Nusa Dua	Error!
	Bookmark not defined.
4.2. Hasil Analisis dan Pembahasan.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.1. Model Pemberdayaan Penyandang Disabilitas	Error! Bookmark not defined.
	not defined.
4.2.2. Keterlibatan Stakeholder.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.3. Model Pengelolaan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas	Error!
	Bookmark not defined.
4.2.4. Kendala-kendala Model Pemberdayaan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas saat ini	Error! Bookmark not defined.
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	8
5.1. Simpulan.....	8
5.2. Saran	11
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 2. Struktur Organisasi PT. Pengembangan Pariwisata Indonesia **Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 3. Model Pemberdayaan Disabilitas.....**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 4. Penulis bersama peserta Soft Skill dan Hard Skill Puspadi Bali 2022**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 5. Model Pengelolaan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas..... **Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 6. Perbedaan Pelaksanaan Proses Rekrutmen Antara Non-Disabilitas Dan Penyandang Disabilitas**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 7. Model Pemberdayaan dan Pengelolaan Tenaga Kerja Disabilitas**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1. Kategori Penyandang Disabilitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 2. 2. Data Partisipasi Penyandang Disabilitas di Pasar Kerja Indonesia	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 1. Daftar Hotel Lokasi di Kawasan ITDC Nusa Dua	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 2. Jumlah peserta Program Hard Skill & Soft Skill Puspadi Bali 2009 – 2020.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 3. Kompilasi Nama Peserta Program SAMAE	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 4. Tabel Penempatan Kerja bagi Disabilitas (lampiran, data diolah)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 5. Laporan Persentase Penyandang Disabilitas yang Bekerja pada Hotel Bintang Lima di Kawasan ITDC Nusa Dua 2022 (Data diolah)	Error! Bookmark not defined.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sulitnya mencari lapangan pekerjaan adalah salah satu masalah yang dihadapi penyandang disabilitas. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2022), sekitar 17 juta penyandang disabilitas masuk usia produktif. Namun hanya 7,6 juta orang yang bekerja. Beberapa stigma yang melekat pada penyandang disabilitas menjadi salah satu alasan mengapa penyandang disabilitas sulit mendapatkan pekerjaan. Konotasi masyarakat tentang penyandang disabilitas selalu negatif.

Masyarakat sering menganggap penyandang disabilitas adalah orang yang memiliki penyakit sehingga dianggap tidak layak atau tidak mampu bekerja (Hamidi, 2016). Pemikiran yang negatif tentang penyandang disabilitas berasal dari pola pikir masyarakat yang didominasi konsep normalitas. Melalui sejarah telah membuktikan bahwa banyak orang akan memandang aneh dan tidak normal terhadap orang yang memiliki kondisi fisik atau mental yang berbeda dengan orang normal (Dini Widinarshi, 2019).

Penyandang disabilitas kesulitan mendapat kesempatan untuk bekerja kendati persamaan hak penyandang disabilitas telah tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang persamaan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh hak di berbagai bidang. Penguatan lain mengenai kesetaraan dalam memperoleh kesempatan kerja tertuang dalam Pasal 27

UUD 1945. Namun dalam pelaksanaannya masih banyak terjadi hal-hal yang tidak menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan aturan yang telah ditentukan. Seperti yang diungkap kan oleh Hendrik, dkk (2017) bahwa hak untuk mendapatkan pekerjaan adalah untuk semua orang, termasuk penyandang disabilitas.

Hal ini sama pentingnya dengan kebutuhan dasar lainnya yang harus dipenuhi oleh setiap warga negara, seperti di bidang kesejahteraan dan kenyamanan serta pendidikan. Lebih lanjut, kondisi yang mengkhawatirkan adalah adanya diskriminasi terhadap penyandang disabilitas yang tak terhindarkan sehingga menjadi tantangan tersendiri. Kondisi tersebut dijelaskan menurut laporan dari United Nations-ESCAP (2019).

Dalam Sustainable Development Goals atau yang biasa disebut SDGs merupakan agenda yang disepakati pada bulan September 2015 di New York, Amerika Serikat. SDGs membawa 5 (lima) prinsip-prinsip mendasar yang menyeimbangkan dimensi ekonomi, yaitu : 1) People (manusia), 2) Planet (bumi), 3) Prosperity (kemakmuran), 4) Peace (perdamaian), dan 5) Partnership (Kerjasama). Kepala negara yang menyepakati SDGs telah meneguhkan komitmen bersama untuk menghapuskan kemiskinan, menghilangkan kelaparan, memperbaiki kualitas kesehatan, meningkatkan pendidikan dan mengurangi ketimpangan. SDGs memiliki yang prinsip paling dasar yaitu “tidak seorang pun ditinggalkan”. SDGs juga mengandung prinsip antar negara dan antar warga negara. SDGs tersebut diimplementasikan di Indonesia melalui 9 (sembilan) agenda prioritas Presiden Joko Widodo (Nawacita) yang salah satunya adalah peningkatan

produktifitas rakyat dan daya saing di pasar Internasional sehingga bisa maju dan bangkit bersama bangsa-bangsa Asia lainnya (Tan, 2022).

Sektor pariwisata merupakan salah satu sektor strategis yang harus dimanfaatkan untuk pembangunan kepariwisataan sebagai bagian dari pembangunan Nasional. Pembangunan kepariwisataan mempunyai tujuan akhir untuk meningkatkan pendapatan masyarakat yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan pertumbuhan ekonomi. Perkembangan pariwisata juga mendorong dan mempercepat pertumbuhan ekonomi (Yakup, 2019). Bali merupakan salah satu tujuan wisata internasional yang sangat terkenal di dunia. Sektor kepariwisataan telah menjadi motor penggerak perekonomian dan pembangunan di Bali sejak tahun 1970-an, oleh karena itu kepariwisataan merupakan bagian yang sangat erat dan tidak dapat dipisahkan lagi dalam kehidupan masyarakat dan pembangunan di Bali (Pitana, 2003 ; dikutip oleh Ranawijaya, 2018).

Untuk dapat memberikan peluang kerja yang sama kepada penyandang disabilitas pada sektor pariwisata, DNetwork dan PUSPADI Bali sebagai NGO (Non-Government Organizations) yang aktif mengkampanyekan penyediaan lapangan kerja bagi disabilitas telah memberikan pelatihan-pelatihan yang dapat menunjang pengetahuan dan keterampilan di bidang perhotelan untuk penyandang disabilitas di Bali dan Nusa Tenggara. sepanjang 2009-2022 PUSPADI Bali membantu penempatan sebanyak 28 orang (25%) penyandang disabilitas di perhotelan. Jumlah tersebut sangat kecil jika dibandingkan dengan jumlah peserta pelatihan sepanjang 2009-2022 sebanyak 110 orang (PUSPADI Bali, 2022).

Pandemi COVID-19 membawa dampak yang sangat signifikan terhadap sektor pariwisata dan perekonomian global. Sepanjang tahun 2020 jumlah wisatawan mancanegara yang masuk ke Indonesia hanya sekitar 4,052,000 orang, angka tersebut menurun 75% dari jumlah wisatawan mancanegara yang masuk ke Indonesia pada tahun 2019. Berbagai upaya pembatasan sosial berskala besar dan penutupan berbagai akses keluar masuk Indonesia berdampak pada penurunan pendapatan negara di sektor pariwisata di tahun 2020 sebesar Rp 20,7 Miliar. Sementara itu, hal tersebut juga membawa dampak dalam penurunan okupansi hotel dan mengakibatkan pengurangan jam kerja bagi para pekerja di perhotelan. Sekitar 12,9 juta orang di Indonesia mengalami pengurangan jam kerja dan 939 ribu lainnya sementara tidak bekerja.

Di provinsi Bali, sekitar 714,21 ribu orang (20,35%) penduduk usia kerja yang terdampak COVID-19, yang terdiri dari pengangguran karena COVID-19 (48,89 ribu orang), Bukan Angkatan Kerja (BAK) karena COVID-19 (33,41 ribu orang), sementara tidak bekerja karena COVID-19 (38,15 ribu orang), dan penduduk bekerja yang mengalami pengurangan jam kerja karena COVID-19 (593,75 ribu orang). Sementara itu, terdapat 0,18% penduduk di Indonesia berusia 15 tahun ke atas atau 225.048 orang merupakan penyandang disabilitas. Jumlah penyandang disabilitas yang bekerja tersebut turun 0,10% poin menjadi 366.350 orang (Laporan Indikator Pekerjaan Layak BPS – 2020).

Selama 2020-2021, para peserta yang telah ditempatkan DNetwork dan Puspadi Bali di sektor perhotelan telah dirumahkan atau diselesaikan kontraknya sebanyak 7 orang. Peluang untuk melakukan proses pelatihan dan penempatan

semakin sulit ketika pandemi berlangsung. Program pelatihan sempat terhenti selama periode 2020 dan baru dapat dilaksanakan kembali pada akhir 2021. Hal tersebut disebabkan oleh kondisi fisik penyandang disabilitas yang termasuk kategori rentan sehingga tidak memungkinkan untuk melakukan aktifitas yang melibatkan kontak dengan banyak orang dan di samping itu juga hotel banyak melakukan pengurangan tenaga kerja selama pandemic berlangsung (PUSPADI Bali, 2022).

Berbagai kondisi yang mengindikasikan kurangnya peluang kerja bagi penyandang disabilitas di perhotelan sebelum pandemic COVID-19. Kondisi tersebut diperparah dengan adanya indikasi penurunan pekerjaan di bidang perhotelan bagi penyandang disabilitas di Bali pada periode pandemi COVID-19 menjadi salah satu alasan penulis untuk melakukan kajian yang lebih mendalam terhadap permasalahan yang terjadi.

Penelitian ini dilakukan di sektor perhotelan utamanya di hotel bintang lima di Kawasan ITDC Nusa Dua, Badung dengan 3 pertimbangan utama : 1) di Bali penyandang disabilitas masih perlu mendapatkan kesempatan dan kesamaan perlakuan terutama perannya dalam industri perhotelan 2) ITDC Nusa Dua, Badung merupakan pusat kawasan fasilitas wisata terintegrasi pertama di Bali sehingga penelitian ini sangat penting dilakukan di kawasan tersebut, dan 3) mengkampanyekan berbagai manfaat bagi perusahaan apabila mempekerjakan penyandang disabilitas baik manfaat dari sisi employer branding maupun customer perspective.

1.2. Perumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

- 1.2.1 Bagaimana model pemberdayaan tenaga kerja disabilitas pada hotel bintang lima di Kawasan ITDC Nusa Dua Badung?
- 1.2.2 Bagaimanakah model pengelolaan tenaga kerja penyandang disabilitas pada hotel bintang lima di Kawasan ITDC Nusa Dua Badung?
- 1.2.3 Apa saja kendala dalam penerapan model pemberdayaan dan pengelolaan tenaga kerja disabilitas menghadapi pada hotel bintang lima di Kawasan ITDC Nusa Dua Badung?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mendeskripsikan model pemberdayaan tenaga kerja penyandang disabilitas pada hotel bintang lima di Kawasan ITDC Nusa Dua Badung.
2. Untuk mendeskripsikan model pengelolaan tenaga kerja penyandang disabilitas pada hotel bintang lima di Kawasan ITDC Nusa Dua Badung.
3. Untuk mendeskripsikan kendala dalam penerapan model pemberdayaan dan pengelolaan tenaga kerja disabilitas pada hotel bintang lima di Kawasan ITDC Nusa Dua Badung.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

- a. Menambah literatur mengenai disabilitas yang berhubungan dengan *equity theory* (Adams, 1963) bahwa setiap individu dimotivasi oleh keadilan.
- b. Memaparkan berbagai jenis disabilitas pada sektor perhotelan.
- c. Memaparkan potensi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja disabilitas.
- d. Menjelaskan mengenai keunggulan-keunggulan dari pemberdayaan tenaga kerja disabilitas.

1.4.2. Manfaat Praktis

- a. Membandingkan antara tingkat penyerapan tenaga kerja disabilitas sebelum pandemi.
- b. Membandingkan antara tingkat penyerapan tenaga kerja disabilitas setelah pandemi.
- c. Menemukan kendala-kendala yang terjadi dalam proses penyerapan tenaga kerja disabilitas di Bali utamanya setelah pandemi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan pembahasan di atas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

5.1.1. Model Pemberdayaan Penyandang Disabilitas

- a) Pada model Pemberdayaan Penyandang Disabilitas terdapat hubungan atau keterlibatan stakeholders diantaranya: Keluarga, Sekolah Inklusi, Organisasi Sosial dan Pemerintah.
- b) Terdapat beberapa organisasi sosial di Bali yang menginisiasi terbentuknya Peluang Kerja bagi Disabilitas diantaranya PUSPADI Bali, DNetwork dan Difalink. Organisasi-organisasi tersebut menyelenggarakan berbagai pelatihan pemberdayaan penyandang disabilitas kemudian membangun kemitraan dengan berbagai perusahaan untuk penempatan kerja dalam program pemagangan khusus penyandang disabilitas.
- c) Peranan dari pemerintah di dalam membangun ekosistem pemberdayaan penyandang disabilitas yang berkelanjutan, melalui peraturan-peraturan sebagai berikut: 1) Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003; 2) UndangUndang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Konvensi Hak-Hak Penyandang

Disabilitas; 3) Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas; 4) Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 10 Tahun 2019 mengenai Ketenagakerjaan.

5.1.2. Model Pengelolaan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas

- a. Terdapat perbedaan pada proses rekrutmen untuk Non-Disabilitas dan rekrutmen Penyandang Disabilitas. Hal yang membedakan adalah inisiatif awal rekrutmen disabilitas bukanlah dari informasi lowongan kerja terbuka melainkan melalui inisiatif organisasi sosial setelah dilakukannya program pelatihan dan pengembangan Penyandang Disabilitas
- b. Proses pengelolaan dimulai dari proses rekrutmen, seleksi dan wawancara, proses orientasi dan penempatan kerja untuk penyandang disabilitas hendaknya dilakukan dengan tetap memperhatikan ketersediaan Sarana Khusus / Akomodasi Layak bagi Penyandang Disabilitas
- c. Dalam beberapa kasus magang yang ditemui penempatan kerja bagi penyandang disabilitas tidak hanya memperhatikan aspek kebutuhan tenaga kerja dari hotel pemberi kerja saja, namun juga memperhatikan bagaimana memastikan bahwa setiap penyandang disabilitas dapat melakukan tugas sebaik-baiknya sesuai dengan keistimewaan yang mereka miliki.

5.1.3. Kendala- Kendala yang dihadapi dalam Pemberdayaan dan Pengelolaan Tenaga Kerja Disabilitas

- a. Jumlah penyandang disabilitas yang bekerja di Kawasan ITDC Nusa Dua sangat rendah apabila dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk operasional hotel secara keseluruhan yaitu hanya sebesar 1,82% (3 orang) dari keseluruhan kebutuhan tenaga kerja sebesar 3705 orang.
- b. Kesempatan kerja yang tersedia bagi penyandang disabilitas saat ini terbatas pada kesempatan magang. Alasan pihak manajemen hotel belum dapat mempekerjakan tenaga kerja disabilitas adalah :1) Manajemen yang masih enggan untuk memberikan kesempatan kerja karena merasa belum siap untuk merekrut tenaga kerja penyandang disabilitas; 2) Adanya keraguan manajemen dikarenakan stigma diantara pekerja di hotel tersebut mengenai kemampuan kerja penyandang disabilitas; 3) Belum adanya posisi yang dapat diberikan kepada penyandang disabilitas.
- c. Model pemberdayaan dan pengelolaan tenaga kerja disabilitas saat ini dinilai belum efektif sebab inisiatif pendekatan program baru bersifat 1 (satu) arah, yaitu dari pihak Lembaga Pemberdayaan yang mengajukan calon-calon kandidat magang sebagai hasil dari pelatihan soft skill dan hard skill.

5.2. Saran

5.2.1. Model Pemberdayaan Penyandang Disabilitas

- a. Agar Organisasi Pemberdayaan Penyandang Disabilitas dan Sekolah Inklusi tetap proaktif dalam memberikan program edukasi bagi penyandang disabilitas untuk meningkatkan keahlian atau skillnya.
- b. Agar Organisasi Pemberdayaan Penyandang Disabilitas dan Sekolah Inklusi dapat melibatkan lebih banyak pihak seperti dari bidang pendidikan maupun sektor publik maupun swasta untuk memberikan kesadaran kepada lebih banyak pihak tentang bagaimana pemberdayaan dan pengelolaan tenaga kerja penyandang disabilitas dilakukan.
- c. Agar membentuk tim khusus atau kelompok kerja yang terdiri dari berbagai dinas terkait di Bali agar dapat menentukan rencana Tindakan (*Action Plan*) yang dapat mempercepat program pemberdayaan dan pengelolaan tenaga kerja disabilitas di Provinsi Bali.

5.2.2. Model Pengelolaan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas

- a. Agar Pemerintah dan Asosiasi Hotel di Bali melakukan evaluasi terhadap implementasi dari PERDA Bali No.9 Tahun 2019 mengenai penyelenggaraan Ketenagakerjaan bahwa setiap perusahaan di Bali wajib mempekerjakan penyandang disabilitas minimal 1% dari jumlah tenaga kerjanya
- b. Agar Pemerintah dan Asosiasi Hotel dan Organisasi Pemberdayaan Disabilitas dapat menginisiasi pelaksanaan Inclusive Job Center atau

Inclusive Job Fair yang dapat membantu penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas yang memiliki keahlian atau skill

- c. Agar Pemerintah dan Asosiasi Hotel dapat memberikan reward atau penghargaan terhadap perusahaan yang telah mempraktekkan inklusifitas di dalam penyelenggaraan ketenagakerjaannya agar dapat menjadi contoh bagi perusahaan lain.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Geminastiti Purinami, Nurliana Cipta Apsari, and Nandang Mulyana. 2018. "Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja." *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial* 1(3): 234.
- Akmaliyah, Mela. 2016. "Pemberdayaan: Kementerian Sosial & LSPS." *Jurnal 1*, No 2: 2011.
- Alisjahbana, Armida Salsiah. 2020. United Nations Publication *Asia and the Pacific SDG Progress Report*.
- Armstrong, Michael. 2006. *Stratetegic Human Resource Management*.
- Ayuningsih, Diza Malida;, Asa; Prihambodo, Ayu Yenny; Susilowati, and R. Sahedhy Noor. 2011. "Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Hotel Studi Komparasi Di Hotel Duta Garden, Hotel Wisanti, Hotel Musafira, Dan Hotel Perwita Sari Yogyakarta." *Jurnal Manajemen* 1(1): 14–25.
- Damayanti, Ida Ayu Kade Werdika, Solihin, and Made Suardani. 2021. *Pengantar Hotel Dan Restoran*.
- Djailani, Santi, Novita Wahyu Setyawati, and Maidani Maidani. 2021. "Penyuluhan Kesempatan Kerja Bagi SDM Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan." *Jurnal Abdimas Ekonomi dan Bisnis (JAMEB)* 1(1): 7–12.
- Fisher, Sandra L, and Catherine E Connelly. 2020. "Building The 'Business Case' for Hiring People with Disabilities: A Financial Cost-Benefit Analysis Methodology and Example." *Canadian Journal of Disability Studies*: 71–88.
- Hari Putri, Emmita Devi. 2022. *Pengantar Akomodasi dan Restoran* : Deepublish.
- Handrian, Eko, Rosmita Rosmita, and Merry Chindy Khan. 2020. "Efektifitas Program Peningkatan Kesempatan Kerja Dalam Pencapaian Sustainable Development Goals Provinsi Riau." *Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara* 7(3): 439–53.
- Hendrik, Taufan, Ali Syahbana, and Aji Fany Permana. *Manajemen Sumber Daya Manusia-Untuk Kerjasama & Usaha Yang Sukses by. ILO Related Papers SCORE-Sust Aining Compet It Ive and Responsible Ent Erprises Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Indra, Dewa made. 2019. *Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 10 Tahun 2019*. International Labour Organization. 2006. *Pengelolaan Penyandang Disabilitas Di Tempat Kerja*.

Kartika, Titing, Tjutju Yuniarsih, and Hady Siti Hadijah. 2021. "Penempatan SDM Penyandang Disabilitas Di Sektor Pariwisata." *Kartika, Titing Yuniarsih, Tjutju Hadijah, Hady Siti* 8: 1.

Kriyantono, R. (2020). Teknik praktis riset komunikasi kuantitatif dan kualitatif disertai contoh praktis Skripsi, Tesis, dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran. Rawamangun: Prenadamedia Group.

Masram, and Mu'ah. 2017. Zifatama Publisher *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Mega, Pratiwi. 2021. "Pengaruh Employee Empowerment, Training And Education Dan Teamwork Terhadap Job Satisfaction Pada Karyawan Hotel XYZ."

Moh. Nazir. 2014. Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia

Nusantoro, Eko. 2020. "Optimalisasi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Lingkungan Bekerja." *Edukasi* 14(1): 1–12.

Rahardjo, Daniel Adi Setya. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Ranawijaya, Ida Bagus Erwin. 2018. "Kajian Terhadap Kebijakan Kepariwisata Budaya Dalam Mewujudkan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) Atau Sustainable Development Goals (SDGS) Tahun 2030." *Denpasar.(ID): Fakultas Hukum*.

Rivai, Lily Banonah, Esti Widiastuti, Siti Isfandari, and Sri Poedji Hastoety Djaiman. 2019. "Situasi Disabilitas." *Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI*: 1–10.

Sukana, Made, and Apni Tristia Umiarti. 2017. "Sekilas Tentang Tenaga Kerja Pada Sektor Pariwisata."

Suliyanto (2018). Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi. Yogyakarta: Andi Offset.

Susiana, Wardah. 2019. "Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan Di Bumh." *Law Reform* 15(2): 225–38.

Tan, Winsherly. 2021. "Kondisi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas : Tantangan Dalam Mewujudkan Sustainable Development Goals." *Rechtidee* 16(1): 18–36.

Wahyuni, Dinar. 2019. "Peluang Dan Tantangan Penyandang Disabilitas Di Dunia Kerja." *Bidang Kesejahteraan Sosial Info Singkat* 11(23): 13–18.

Widhawati, Monica Kristiani, Meilanny Budiarti Santoso, and Nurliana Cipta Apsari. 2020. "Ruang Kerja Inklusif Bagi Tenaga Kerja Dengan Disabilitas Fisik." *EMPATI: Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial* 8(2): 126–38.

Wong, Jasin et al. 2022. "Employment Consequences of COVID-19 for People with Disabilities and Employers." *Journal of Occupational Rehabilitation*.

Yahya, Hanif. 2021. BPS Provinsi Bali *Provinsi Bali Dalam Angka (Bali Province In Figures) 2021*.

<https://kbbi.web.id/hotel>