

PERAN DINAS TENAGA KERJA DALAM PENEMPATAN TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS DI KOTA SAMARINDA

Rizky Kurniawan¹, Aji Ratna Kusuman², Arifin³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan serta untuk mengidentifikasi faktor penghambat dalam Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Di Kota Samarinda.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, dengan fokus penelitian yaitu Identifikasi kualifikasi tenaga kerja penyandang disabilitas, Identifikasi lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas, Menyalurkan tenaga kerja penyandang disabilitas serta faktor penghambat dalam peran Dinas Tenaga Kerja dalam penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas di Kota Samarinda. Dalam penelitian ini yang menjadi key informan ialah Kasi Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Informan lainnya, Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja, Sub Bagian Perencanaan Program Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dan tenaga kerja penyandang disabilitas. Teknik pengumpulan yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan ialah model interaktif yang dikembangkan oleh Miles, Huberman.

Temuan peran Dinas Tenaga Kerja dalam penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas di Kota Samarinda adalah dari segi Identifikasi kualifikasi tenaga kerja penyandang disabilitas belum berjalan dengan baik karena kemampuan Dinas Tenaga Kerja yang hanya bisa menganalisa bakat, minat dan kepribadian penyandang disabilitas tuna daksa saja sedangkan untuk penyandang disabilitas lainnya seperti tuna rungu ataupun mental masih adanya keterbatasan dalam pelaksanaan kualifikasi tersebut Dari segi identifikasi lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas belum terlaksana dengan baik. Hal ini dilihat dari menurunnya kegiatan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja untuk menghubungi perusahaan dalam rangka menyediakan lowongan pekerjaan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas. sementara dari segi menyalurkan tenaga kerja penyandang disabilitas masih belum berjalan dengan baik hal ini dilihat dari minimnya penyandang disabilitas yang sudah ditempatkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.

Kata Kunci: Dinas Tenaga Kerja, Penyandang Disabilitas

¹ Mahasiswa Program S1 Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email:

² Dosen Pembimbing I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

³ Dosen Pembimbing II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang disabilitas. Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Pernyataan tersebut sama seperti pernyataan dalam pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang pada intinya adalah setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal itu termasuk dalam hal perekrutan tenaga kerja yang akan dipekerjakan pada sebuah perusahaan.

Ketentuan untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas memang sudah diatur. Namun realitanya perusahaan di Kota Samarinda yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas belum diterapkan dengan baik dan maksimal baik itu di instansi pemerintah, maupun perusahaan swasta. Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : KEP-205/MEN/1999.Tentang Pelatihan Kerja Dan Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat serta didukung dengan Peraturan Walikota Samarinda Nomor 30 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda pada pasal 18 Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja memiliki tugas untuk melaksanakan pembinaan dan penempatan Tenaga Kerja penyandang cacat.

Salah satu langkah Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dalam mengatasi permasalahan tersebut ialah dengan melakukan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas ke perusahaan – perusahaan swasta yang ada di Kota Samarinda. Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda pada tahun 2017 Jumlah penyandang disabilitas di Kota Samarinda sebanyak 703 jiwa. Untuk jumlah penyandang disabilitas yang telah ditempatkan oleh Dinas Tenaga Kerja sebanyak 2 orang yang ditempatkan di salah satu perusahaan swasta dan 3 orang yang ditempatkan di perusahaan BUMD yang ada di Kota Samarinda. Sementara dari sisi instansi pemerintah terdapat 38 orang penyandang disabilitas yang telah bekerja tetapi tidak melalui Dinas Tenaga Kerja. Dari jumlah data di atas, terdapat perbandingan yang jauh antara jumlah penyandang disabilitas yang ada dengan jumlah penyandang disabilitas yang sudah ditempatkan oleh Dinas Tenaga Kerja.

Sulitnya penyandang disabilitas memperoleh pekerjaan menjadi salah satu hal yang perlu ditangani dengan serius karena apabila tidak, maka hal tersebut akan menimbulkan dampak sosial lainnya seperti pengangguran bahkan kemiskinan.

Dengan melihat permasalahan diatas, maka penulis ingin meneliti tentang “Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Di Kota Samarinda”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan dari gambaran latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang akan diangkat adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di Kota Samarinda?
2. Apa Saja faktor penghambat dalam Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di Kota Samarinda?

Kerangka Dasar Teori

Pengertian Peran

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005:885) dijelaskan bahwa peran adalah perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat dan harus dilaksanakan.

Peran menurut Soerjono Soekanto (2004) menjelaskan bahwa peran adalah bagian yang dimainkan seseorang atau tindakan yang dilakukan seseorang dalam suatu peristiwa. Peranan atau peran merupakan aspek yang dinamis dalam kedudukan (status). Apabila seseorang yang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka dia menjalankan suatu peranan. Dengan demikian, jika seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya baik dalam organisasi maupun dalam masyarakat, maka orang tersebut sudah menjalankan perannya.

Kemudian menurut Dewi Wulan Sari (2009:106) Peran adalah konsep tentang apa yang harus dilakukan oleh individu dalam masyarakat dan meliputi tuntutan-tuntutan perilaku dari masyarakat terhadap seseorang dan merupakan perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Armstrong (dalam Triton, 2010:17) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategik dan koheren untuk mengelola asset paling berharga milik organisasi, orang – orang yang bekerja dalam organisasi, baik secara individu maupun kolektif dan memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi. Selanjutnya Umar (dalam Triton,

2010:17) juga mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia.

Phifner (dalam Suharyanto, 2005:18) manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang berhubungan dengan pengarahan orang dan tugas – tugasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya Kinggundu

(dalam Suharyanto, 2005:18) berpendapat manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka terjadinya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif.

Hasibuan (2006:10) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Pengembangan Penempatan Tenaga Kerja

Hasibuan (dalam Yuniarsih, 2011:115) mengemukakan penempatan pegawai merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut. Sikula (dalam Yuniarsih, 2011:115) juga berpendapat bahwa penempatan berarti menyesuaikan atau mencocokkan kualifikasi individu dengan tuntutan pekerjaan. Schuler dan Jackson (dalam Yuniarsih, 2011:115) mengemukakan penempatan adalah berkaitan dengan pencocokan dengan jabatan yang akan dipegangnya.

Adapun pengertian penempatan tenaga kerja berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. PER. 07/MEN/IV/2008 menyatakan bahwa penempatan tenaga kerja adalah proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan. Menurut Rivai (dalam Suwatno dan Priansa, 2014:97) Penempatan ialah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Pendapat tersebut menegaskan bahwa penempatan pegawai tidak sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan tertentu. Sehingga the right man on the right place tercapai. Keputusan penempatan lebih banyak dibuat oleh manajer lini dan supervisor karyawan dalam divisi tertentu.

Pengertian Penyandang Disabilitas

Pengertian lain disebutkan pula oleh The International Classification of Functioning (ICF) yaitu “Disability as the outcome of the interaction between a person with impairment and the environmental and attitudinal barriers s/he may face”. (Cacat sebagai hasil interaksi antara orang dengan gangguan dan hambatan lingkungan dan sikap yang mungkin dia hadapi) Pengertian ini lebih menunjukkan disabilitas sebagai hasil dari hubungan interaksi antara seseorang dengan penurunan kemampuan dengan hambatan lingkungan dan sikap yang ditemui oleh orang tersebut.

Definisi Konseptional

Dalam mengarahkan penelitian dan sarannya, memerlukan adanya batasan terhadap penelitian guna untuk menggambarkan fenomena yang hendak diteliti secara cepat. Berkenaan dengan penelitian ini, maka penulis merumuskan definisi konseptional yang merupakan batasan terhadap penelitian yang akan dilakukan, yaitu :

Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda Dalam Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas adalah serangkaian dari tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan kegiatan pelatihan dan penempatan sebagai upaya dalam rangka memberikan kesempatan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas. untuk memperoleh pekerjaan

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang penulis lakukan ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2007:1) penelitian kualitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti adalah instrument kunci dan hasil penelitian lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini merupakan pemusatan konsentrasi terhadap tujuan dari penelitian yang sedang dilakukan untuk menjawab tujuan dari penelitian. Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan penelitian yang meliputi:

1. Peran Dinas Tenaga Kerja dalam pelaksanaan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas di Kota Samarinda :
 - a Identifikasi kualifikasi tenaga kerja penyandang disabilitas
 - b Identifikasi lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas
 - c Menyalurkan tenaga kerja penyandang disabilitas
2. Faktor penghambat Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di Kota Samarinda.

Sumber dan Jenis Data

Adapun sumber data dalam penelitian ini yaitu :

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumbernya atau narasumber sebagai informan yang langsung berhubungan dengan fokus penelitian. Adapun sumber data atau informan dalam penelitian ini adalah :
 - a) Informan kunci (*key Informan*) dalam penelitian ini yaitu seseorang yang menguasai pokok permasalahan atau yang sesuai dengan indikator dalam penelitian dan memiliki informasi serta bersedia membagi informasi tersebut. Yang menjadi *key informan* dalam hal

- penelitian ini ialah Kasi Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda
- b) Informannya yaitu Kabid Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja Kepala, Sub Bagian Perencanaan Program Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda yang diteliti dilakukan secara *purposive sampling* yaitu menentukan sampel dengan pertimbangan tertentu yang memberikan data secara maksimal.
 - c) Informan lainnya dalam penelitian ini yang diharapkan dapat membantu memberikan informasi tambahan yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu masyarakat penyandang disabilitas.
2. Data sekunder, yaitu data pelengkap yang diperoleh dari laporan – laporan, dokumen – dokumen, buku teks, baik pada instansi maupun pada perpustakaan yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam proses pengumpulan data untuk penulisan skripsi ini penulis menggunakan beberapa cara yaitu:

1. Penelitian Kepustakaan
2. Penelitian Lapangan
 - a. Observasi,
 - b. Wawancara,
 - c. Dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah alat analisis data model interaktif yang dikembangkan oleh Miles, Huberman dan Saldana (2014: 31-33) dimana di dalam analisis data kualitatif terdapat tiga alur kegiatan secara bersamaan yang secara umum ialah: (1) kondensasi data, (2) penyajian data, dan (3) penyimpulan/ verifikasi.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas.

Berdasarkan hasil wawancara, penulis memperoleh informasi bahwa faktor dalam Identifikasi kualifikasi tenaga kerja penyandang disabilitas belum terlaksana dengan baik. Melihat belum adanya langkah yang diambil oleh Dinas Tenaga Kerja untuk mengupayakan agar semua jenis penyandang disabilitas bisa mendapatkan pekerjaan.

Identifikasi Lapangan Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas

Berdasarkan hasil wawancara, penulis memperoleh informasi bahwa dalam identifikasi lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas belum terlaksana dengan baik. Dengan kurangnya kordinasi antara Dinas

Tenaga Kerja dengan perusahaan menyebabkan minimnya pekerjaan yang tersedia bagi penyandang disabilitas serta adanya keluhan dari beberapa tenaga kerja penyandang disabilitas bahwa jangkauan penyampaian informasi lowongan pekerjaan yang kurang luas menjadikan identifikasi lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas ini belum berjalan dengan baik.

Pengorganisasian yang Dilakukan Pokdarwis Dalam Usaha Pengembangan Pariwisata di Desa Wisata Pulau Sapi

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis memperoleh informasi bahwa dalam menyalurkan tenaga kerja penyandang disabilitas belum terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari Minimnya penempatan penyandang disabilitas yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja ke perusahaan – perusahaan swasta. Beberapa penyebab diantaranya yaitu standar persyaratan yang tidak sesuai dengan kemampuan calon tenaga kerja penyandang disabilitas. Maka dalam hal ini diharapkan agar Dinas Tenaga Kerja mempersiapkan alternatif cara agar calon tenaga kerja penyandang disabilitas bisa ditempatkan di perusahaan.

Faktor penghambat Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di Kota Samarinda.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan di lapangan maka penulis memperoleh informasi bahwa, yang menjadi faktor penghambat dalam peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di Kota Samarinda ialah sebagai berikut :

1. Standar persyaratan perusahaan yang tidak sesuai dengan kualifikasi penyandang disabilitas.
Cukup banyak penyandang disabilitas yang tidak bisa memenuhi persyaratan perusahaan diantaranya pendidikan terakhir minimal SMA dan usia dibawah 35 tahun.
2. Komunikasi yang sulit dalam identifikasi kualifikasi penyandang disabilitas.
Kegiatan identifikasi kualifikasi penyandang disabilitas hanya bisa dilakukan untuk penyandang disabilitas tuna daksa saja sementara untuk penyandang disabilitas yang lainnya masih belum bisa dilakukan.

Pembahasan

Identifikasi Kualifikasi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja jumlah penyandang disabilitas di Kota Samarinda tahun 2017 sebanyak 703 jiwa. Untuk penyandang disabilitas yang bisa di klasifikasikan sebagai calon tenaga kerja hanya penyandang disabilitas tuna daksa dan tuna rungu/wicara saja.

Untuk jumlah penyandang disabilitas tuna daksa sebanyak 197 jiwa dan tuna rungu sebanyak 125 jiwa.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, bahwa dari segi kualifikasi tenaga kerja penyandang disabilitas dapat dikatakan belum berjalan dengan baik, hal ini dilihat dari kurangnya peninjauan secara langsung oleh Dinas Tenaga Kerja terhadap para penyandang disabilitas serta identifikasi kualifikasi yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja hanya untuk penyandang disabilitas tuna daksa saja sedangkan untuk penyandang disabilitas lainnya seperti tuna rungu ataupun mental masih adanya keterbatasan dalam pelaksanaan kualifikasi tersebut. Dalam hal ini sebaiknya Dinas Tenaga Kerja perlu untuk meningkatkan komunikasi secara langsung dengan penyandang disabilitas dan juga mempelajari komunikasi dengan penyandang disabilitas tuna rungu sehingga dapat membantu mereka dalam proses identifikasi minat, bakat dan pendidikan..

Identifikasi Lapangan Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan dilapangan dapat dikatakan bahwa dalam identifikasi lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas ini belum berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari menurunnya kegiatan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja untuk menghubungi perusahaan dalam rangka menyediakan lowongan pekerjaan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas. Sejak tahun 2016 hingga sekarang belum adanya kegiatan untuk menghubungi dan menempatkan penyandang disabilitas ke perusahaan swasta. Pemasalahan lainnya yaitu dalam penyampaian informasi ketika tersedia lowongan pekerjaan masih belum bisa diketahui seluruh penyandang disabilitas yang ada di Kota Samarinda. Maka dalam hal ini masalah identifikasi lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas perlu di atasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dengan lebih meningkatkan lagi keaktifan dalam mencari ketersediaan lowongan pekerjaan bagi penyandang disabilitas di perusahaan serta lebih memperluas jangkauan dalam menyampaikan informasi lowongan pekerjaan untuk penyandang disabilitas agar mempermudah dalam mendapatkan pekerjaan.

Menyalurkan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas

Berdasarkan hasil wawancara dilapangan penulis dapat menyimpulkan bahwa dalam menyalurkan tenaga kerja penyandang disabilitas, dapat dikatakan belum terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari minimnya penyandang disabilitas yang telah ditempatkan oleh Dinas Tenaga Kerja di perusahaan Swasta. Beberapa faktor penyebab hal tersebut ialah standar persyaratan perusahaan yang tidak sesuai dengan kualifikasi calon tenaga kerja penyandang disabilitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda sebenarnya sudah mengupayakan penempatan penyandang

disabilitas ,namun masih ada beberapa kendala yaitu sedikitnya penyandang disabilitas yang bisa memenuhi standar persyaratan perusahaan serta kurangnya respon dan antusias dari mereka untuk bekerja di tempat tersebut sehingga menyebabkan minimnya pelaksanaan penempatan penyandang disabilitas ke perusahaan – perusahaan. Sebaiknya dalam hal ini untuk penyandang disabilitas yang bisa memenuhi persyaratan, Dinas Tenaga Kerja perlu untuk lebih aktif mengajak mereka untuk mencoba bekerja di perusahaan serta merekomendasikan penyandang disabilitas tersebut kepada perusahaan agar di tempatkan di bidang yang sesuai dengan kemampuannya sementara untuk penyandang disabilitas yang tidak memenuhi standar persyaratan sebaiknya Dinas Tenaga Kerja perlu untuk mencari tau kemampuan dan bakat mereka sebagai bahan rekomendasi agar bisa di tempatkan di perusahaan yang tidak memerlukan standar persyaratan.

Faktor Penghambat Dalam Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di Kota Samarinda

Pelaksanaan dalam Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di Kota Samarinda menemui beberapa faktor yang menghambat berjalannya kegiatan tersebut. Faktor penghambat itu meliputi kurangnya perhatian perusahaan akan kebutuhan penyandang disabilitas dalam bekerja menyebabkan terhambatnya pelaksanaan penempatan. Keutamaan mencari profit merupakan pemicu lambatnya respon perusahaan dalam menanggapi berbagai peraturan yang menyebutkan wajibnya memperkerjakan penyandang disabilitas minimal 1% dari setiap 100 orang karyawan yang ada. Mengingat banyaknya penyandang disabilitas yang membutuhkan pekerjaan, sehingga perlu untuk mempertegas perusahaan dengan peraturan yang ada agar mau memperkerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas bahkan jika perlu diberikan teguran ataupun sanksi.

Selanjutnya yaitu mengenai peninjauan Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan kualifikasi tenaga kerja penyandang disabilitas serta standar persyaratan perusahaan yang tidak sesuai dengan kemampuan penyandang disabilitas. Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja masih terkendala dalam berkomunikasi dengan penyandang disabilitas tuna rungu sementara untuk penyandang disabilitas tuna daksa tidak terdapat kendala dalam komunikasi. Akibat adanya hambatan komunikasi tersebut, memicu ketidakmerataan dalam mengidentifikasi kualifikasi tenaga kerja penyandang disabilitas sehingga lebih banyak penyandang disabilitas tuna rungu yang kesusahan dalam mendapatkan pekerjaan. Karena itu sebaiknya Dinas Tenaga Kerja lebih memperhatikan penyandang disabilitas tuna rungu yang diawali dengan cara mempelajari bahasa mereka sehingga dapat memaksimalkan dalam mengidentifikasi minat , bakat serta kemampuan mereka agar bisa ditempatkan di perusahaan serta dengan melakukan peninjauan secara langsung agar mempermudah identifikasi kualifikasi tersebut. Untuk persyaratan dari perusahaan sendiri masih adanya

kendala yang ditemukan. Standar persyaratan dari perusahaan untuk penyandang disabilitas sebagian besar tidak bisa untuk dipenuhi. Dalam hal ini sebaiknya Dinas Tenaga Kerja perlu meninjau bakat kemampuan tenaga kerja penyandang disabilitas yang memiliki potensi untuk bisa ditempatkan di perusahaan yang tidak memerlukan persyaratan tetapi lebih mengutamakan kemampuan dan keseriusan dalam bekerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan mengenai peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di Kota Samarinda dapat disimpulkan yaitu sebagai berikut :

1. Untuk Identifikasi kualifikasi tenaga kerja penyandang disabilitas dapat dikatakan belum berjalan dengan baik, hal ini dilihat dari kemampuan Dinas Tenaga Kerja yang hanya bisa menganalisa bakat, minat dan kepribadian penyandang disabilitas tuna daksa saja sedangkan untuk penyandang disabilitas lainnya seperti tuna rungu ataupun mental masih adanya keterbatasan dalam pelaksanaan kualifikasi tersebut
2. Untuk Identifikasi lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas belum berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari menurunnya kegiatan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja untuk menghubungi perusahaan dalam rangka menyediakan lowongan pekerjaan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas serta dalam menyampaikan informasi ketika tersedia lowongan pekerjaan masih belum bisa diketahui seluruh penyandang disabilitas yang ada di Kota Samarinda.
3. Untuk menyalurkan tenaga kerja penyandang disabilitas ini dapat dikatakan belum terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari minimnya penyandang disabilitas sudah ditempatkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda
4. Faktor penghambat Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di Kota Samarinda antara lain Kurangnya kemampuan Dinas untuk berkomunikasi dengan penyandang disabilitas tuna rungu sehingga menghambat analisa kualifikasi penyandang disabilitas. Kurangnya ketersediaan sarana dan prasarana bagi penyandang disabilitas di perusahaan, Standar persyaratan perusahaan yang tidak sesuai dengan kualifikasi penyandang disabilitas.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka penulis mengajukan saran-saran sebagai pelengkap penelitian Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di Kota Samarinda yaitu sebagai berikut :

1. Untuk Identifikasi kualifikasi tenaga kerja penyandang disabilitas sebaiknya Dinas Tenaga Kerja harus mempelajari cara berkomunikasi dengan berbagai penyandang disabilitas terutama untuk penyandang disabilitas tuna rungu sehingga dapat memperlancar kegiatan identifikasi kualifikasi penyandang disabilitas dengan tujuan mengetahui minat, bakat dan kemampuan mereka.
2. Dalam mengidentifikasi lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas sebaiknya pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda lebih meningkatkan lagi keaktifan dalam meninjau ketersediaan lowongan pekerjaan bagi penyandang disabilitas di perusahaan serta lebih memperluas jangkauan dalam menyampaikan informasi lowongan pekerjaan untuk penyandang disabilitas agar mempermudah dalam mendapatkan pekerjaan.
3. Dalam menyalurkan penyandang disabilitas sebenarnya langkah – langkah yang dilakukan sudah cukup baik akan tetapi masih ada beberapa hambatan. Untuk itu sebaiknya Dinas Tenaga harus memastikan agar perusahaan menyediakan standar prasarana yang sesuai dengan kemampuan dan minat penyandang disabilitas.
4. Masih adanya hambatan dalam penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas seperti perusahaan yang tidak menerima penyandang disabilitas ataupun standar persyaratan perusahaan yang tidak sesuai dengan kualifikasi penyandang disabilitas untuk itu diharapkan bagi pihak Dinas Tenaga Kerja agar memberikan teguran bahkan sanksi kepada perusahaan yang memiliki karyawan lebih dari 100 orang tetapi belum bisa menerima penyandang disabilitas. karena hal tersebut sudah diatur dalam PERWALI Kota Samarinda kemudian diharapkan bagi pemerintah agar lebih mengutamakan pemberian anggaran untuk kepentingan pelaksanaan pelatihan sebelum melaksanakan penempatan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulsyani. 2002. *Sosiologi (Skematika, Teori dan Terapan)*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Anwar, Y., Adang. 2013. *Sosiologi untuk Universitas*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Burhan, Bungin. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Depdiknas. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Indonesia.
- Marsam, Leonardo, M. dkk. 2005. *Kamus Praktis Bahasa Indonesia*. Surabaya Karya Utama.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama

- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Yuniarsih, Tjutju. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi Dan Penelitian)*. Bandung: Alfabeta
- Kaswa. 2013. *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung : Alfabeta
- Triton. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Jakarta : ORYZA
- Rachmawati, Ike Kusdyah,. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : C.V ANDI
- Suharyanto, Hadriyanus dan Herianto Hadna. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV. Adipura
- Gomes, Faustino Cordoso. 2003 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV. ANDI
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Moleong, J Lexy, Prof. Dr. 2009, *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakaya
- Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Gunawan, Imam. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif : Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara,
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.