

PEMBINAAN PENCARI KERJA PENYANDANG CACAT OLEH DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA KABUPATEN GORONTALO UTARA

Nolfi S. Tueno & Masri Mane Adjula

STIA Bina Taruna Gorontalo

nolfitueno@gmail.com¹ & bukujurnalstia@binataruna.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pembinaan Pencari Kerja Penyandang Cacat oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Gorontalo Utara. Dengan fokus penelitian yaitu kesiapan aparat, sarana dan prasarana, serta anggaran. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Sumber data berasal dari data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik observasi, wawancara dan pencatatan data sekunder. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Dilihat dari aspek kesiapan aparat belum optimal atau belum menunjang, (2) Dilihat dari aspek sarana dan prasarana belum optimal atau belum menunjang, (3) Dilihat dari aspek anggaran belum optimal atau belum menunjang. Secara keseluruhan bahwa penelitian Pembinaan Pencari Kerja Penyandang Cacat oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Gorontalo Utara yang dilihat dari aspek kesiapan aparat, sarana dan prasarana, dan anggaran belum optimal atau belum menunjang.

Adapun hal disarankan dalam penelitian ini adalah perlunya aparat yang memberikan pembinaan untuk meningkatkan kemampuannya melalui pelatihan-pelatihan khusus tentang pembinaan pencari kerja penyandang cacat. Perlunya pemerintah daerah melalui Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja untuk melakukan koordinasi dalam hal penyediaan sarana dan prasarana untuk mendukung pelaksanaan kegiatan pembinaan bagi pencari kerja penyandang cacat. Perlunya pemerintah daerah dapat mengalokasikan setiap tahunnya melalui APBD porsi anggaran untuk kegiatan pembinaan bagi pencari kerja penyandang cacat, agar pelaksanaan program ini dapat berjalan secara efektif dan berkesinambungan. Perlunya pemerintah daerah melalui Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja untuk memperhatikan aspek-aspek yang menjadi kendala dalam pelaksanaan kegiatan pembinaan bagi pencari kerja penyandang cacat.

Kata Kunci: Pembinaan, Pencari Kerja, Penyandang Cacat

PENDAHULUAN

Perlindungan dan pemenuhan hak untuk mendapatkan pekerjaan sudah jelas tercantum di dalam Undang-Undang Republik Indonesia

No. 4 Tahun 1997. Meskipun hak bagi penyandang cacat dalam memperoleh pekerjaan telah diatur, tetapi masih seringkali mendapatkan perlakuan diskriminatif dalam pemenuhan hak-haknya terutama

diskriminasi dalam hak untuk mendapatkan pekerjaan padahal banyak penyandang cacat yang memiliki kemampuan dan intelegensi dan kompetensi baik.

Di era globalisasi saat ini banyak pekerja yang sangat sulit mendapatkan pekerjaan terutama para penyandang cacat. Banyak hal-hal yang harus diperhatikan dalam penerimaan para pekerja penyandang cacat saat ini, baik dalam kebutuhan jasmani maupun rohaninya. Tentu disadari bahwa peran para penyandang cacat ini tidak dapat maksimal dalam pekerjaannya dibandingkan dengan peran orang yang sehat jasmani maupun rohani. Keadaan seperti inilah yang masih dirisaukan oleh para penyandang cacat dalam melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar perusahaan. Perlu sadari bahwa setiap orang memiliki hak-hak dasar pekerja dan kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan kemakmuran rakyat Indonesia. Hal tersebut Nampak jelas tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yaitu: "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" dan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yaitu: Setiap orang berhak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".

Dalam pasal 1 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat menyebutkan bahwa pengertian dari penyandang cacat merupakan "setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan/mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan

secara layaknya yang terdiri dari penyandang cacat fisik, penyandang cacat mental, penyandang cacat fisik dan mental.

Jadi penyandang cacat perlu pembinaan pendidikan dan ketrampilan dalam melakukan pekerjaannya, penyandang cacat juga mempunyai hal dan kesamaan kesempatan dalam memperoleh pekerjaan. Oleh karena pembinaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kepada penyandang cacat harus dilakukan secara berkelanjutan, agar penyandang cacat dapat memiliki pendidikan dan ketrampilan seperti halnya orang yang sehat jasmani maupun rohani.

Fenomena menunjukkan bahwa para penyandang cacat di Kabupaten Gorontalo Utara mengeluhkan minimnya kegiatan pembinaan oleh instansi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang melibatkan mereka, pembinaan pelatihan keterampilan seperti menggunakan perangkat komputer, pelatihan ketrampilan menjahit, pelatihan perbengkelan belum dapat dilakukan oleh Dinas tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara. Langkahnya kegiatan tersebut, membuat kesempatan para penyandang cacat masuk ke dunia kerja semakin berat. Apalagi masih banyak instansi dan perusahaan yang masih diskriminatif terhadap penyandang cacat.

Dengan demikian hak bekerja penyandang cacat di Kabupaten Gorontalo Utara belum terpenuhi hal tersebut harus mendapat perhatian dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Selama ini dari jumlah penyandang cacat produktif yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo

Utara, berjumlah sekitar 13 orang yang terserap tenaga kerja, baik di perusahaan swasta maupun di organisasi pemerintah. Selain itu masih minimnya pembinaan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kepada penyandang cacat selama ini, karena kesiapan aparat pelaksana pembinaan dari aspek sumber daya manusia masih rendah. Selain masih sebagian petugas pembinaan yang lulusan SLTA, serta jumlah petugas masih terbatas, dan rata-rata aparat pelaksana pembinaan belum pernah diikuti dalam pelatihan-pelatihan khusus mengenai pembinaan pencari kerja penyandang cacat. Selain itu masih minimnya pembinaan kerja bagi penyandang cacat di Kabupaten Gorontalo Utara oleh Dinas Tenaga Kerja karena anggaran untuk kegiatan tersebut belum dialokasikan baik melalui APBD maupun APBN.

Demikian juga dengan sarana dan prasarana yang digunakan dalam melakukan pembinaan atau pelatihan belum tersedia, sehingga para penyandang cacat kadang-kadang diikuti atau direkomendasikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo untuk mengikuti pelatihan melalui Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Gorontalo, namun dalam pelatihan tersebut tidak semua penyandang cacat dapat mengikuti pelatihan, karena jumlah yang ikut pelatihan di BLK dibatasi 5 sampai 7 orang setiap Kabupaten/Kota. Dengan dibatasinya jumlah penyandang cacat yang ikut pelatihan melalui BLK, membuat penyandang cacat yang ada di Kabupaten Gorontalo Utara yang selama ini berjumlah 508 belum dapat diikuti pelatihan seluruhnya.

Kondisi inilah yang menjadi kendala bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara kurang maksimal melakukan pembinaan kepada penyandang cacat.

PERMASALAHAN

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Pembinaan Pencari Kerja Penyandang Cacat Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara?

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Tujuan Penelitian.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pembinaan Pencari Kerja Penyandang Cacat oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara.

Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu administrasi publik.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan bagi pemerintah daerah khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara dalam meningkatkan efektivitas pembinaan kepada penyandang cacat.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan adalah jenis deskriptif

pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif pendekatan kualitatif, menurut Sugiyono (2009:11), penelitian jenis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*indevenden*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lain. Pendekatan kualitatif menurut Kirk dan Miller (dalam Moleong, 2014:3), adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan pada manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam perisitilahnannya.

Fokus Penelitian

Adapun fokus dalam penelitian adalah pembinaan pencari kerja penyandang cacat oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara dengan indikator sebagai berikut:

1. Kesiapan aparat yaitu adanya kesiapan aparat dalam hal sumber daya manusia dalam memberikan pelatihan-pelatihan kepada para penyandang cacat di Kabupaten Gorontalo Utara.
2. Sarana dan prasarana yaitu fasilitas yang tersedia yang digunakan oleh pemerintah daerah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi dalam menunjang pelaksanaan pembinaan bagi pencari kerja penyandang cacat.
3. Anggaran yaitu dana yang tersedia yang dialokasikan oleh pemerintah daerah untuk membiaya kegiatan pelaksanaan pembinaan bagi pencari kerja

penyandang cacat oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi di Kabupaten Gorontalo Utara.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi hasil penelitian tentang Pembinaan Pencari Kerja Penyandang Cacat oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kesiapan Aparat

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pembinaan pencari kerja penyandang cacat oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Gorontalo Utara yang dilihat dari aspek kesiapan aparat belum optimal. Hal ini terjadi karena sumber daya aparat belum sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki. Penempatan pegawai yang kurang sesuai, dan masih kurangnya pegawai yang memiliki keahlian dalam memberikan pembinaan atau bimbingan kepada penyandang cacat. Selain itu masih sebagian pegawai atau petugas yang berpendidikan SLTA sehingga dalam melaksanakan tugas sering terhambat, disebabkan kurangnya kemampuan dan ketrampilan dalam menjalankan semua pekerjaan sehingga berdampak pada pemberian bimbingan dan pembinaan bagi pencari kerja penyandang cacat.

2. Sarana Prasarana

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pembinaan pencari kerja penyandang cacat oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Gorontalo Utara yang dilihat dari aspek sarana dan prasarana belum menunjang. Hal ini terjadi karena masih minimnya

fasilitas sarana dan prasarana yang tersedia seperti gedung untuk pembinaan atau kegiatan pelatihan. Demikian juga fasilitas penunjang dalam kegiatan program pembinaan seperti perangkat computer, dan pelatihan perbengkelan. Kondisi ini dapat menjadi kendala bagi aparat dalam memberikan pembinaan. Untuk itu dalam mengefektifkan pembinaan kepada pencari kerja penyandang cacat perlu disediakan fasilitas berupa sarana maupun prasarana yang mendukung.

3. Anggaran

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pembinaan pencari kerja penyandang cacat oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Gorontalo Utara yang dilihat dari aspek anggaran belum menunjang. Hal ini terjadi karena masih terbatasnya anggaran yang tersedia. Minimnya anggaran dalam kegiatan program pembinaan yang ada di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Gorontalo Utara sangat mempengaruhi pelaksanaan pembinaan bagi pencari kerja penyandang cacat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti mengambil beberapa simpulan sebagai berikut.

1. Bahwa hasil penelitian dilihat dari aspek kesiapan aparat belum optimal atau belum menunjang, karena sumber daya aparat belum sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki, penempatan pegawai yang kurang sesuai, dan masih kurangnya pegawai yang memiliki keahlian dalam memberikan

pembinaan atau bimbingan kepada penyandang cacat.

2. Bahwa hasil penelitian dilihat dari aspek sarana dan prasarana belum optimal atau belum menunjang, karena masih minimnya fasilitas sarana dan prasarana yang tersedia seperti gedung untuk pembinaan atau kegiatan pelatihan. Demikian juga fasilitas penunjang dalam kegiatan program pembinaan seperti perangkat computer, dan pelatihan perbengkelan, sehingga menjadi kendala bagi aparat dalam memberikan pembinaan.
3. Bahwa hasil penelitian dilihat dari aspek anggaran belum optimal atau belum menunjang, karena masih terbatasnya anggaran yang tersedia. Minimnya anggaran dalam kegiatan program pembinaan yang ada di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Gorontalo Utara sangat mempengaruhi pelaksanaan pembinaan bagi pencari kerja penyandang cacat.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Perlunya aparat yang memberikan pembinaan untuk meningkatkan kemampuannya melalui pelatihan-pelatihan khusus tentang pembinaan pencari kerja penyandang cacat, yang diselenggarakan oleh kementerian transmigrasi dan tenaga kerja.
2. Perlunya pemerintah daerah melalui Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja untuk melakukan koordinasi dalam hal penyediaan sarana dan prasarana untuk

mendukung pelaksanaan kegiatan pembinaan bagi pencari kerja penyandang cacat.

3. Perlunya pemerintah daerah dapat menganggarkan setiap tahunnya melalui APBD porsi anggaran untuk kegiatan pembinaan bagi pencari kerja penyandang cacat, agar pelaksanaan program ini dapat berjalan secara efektif dan berkesinambungan.
4. Perlunya pemerintah daerah melalui Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja untuk memperhatikan aspek-aspek yang menjadi kendala dalam pelaksanaan kegiatan pembinaan bagi pencari kerja penyandang cacat seperti kesiapan aparat, sarana dan prasarana dan anggaran. Karena ketiga aspek ini dapat mempengaruhi program kegiatan pembinaan kurang optimal dilaksanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Buchari, Zainun. 2007. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.
- Creswell, John W. 2010. *Research Design, Pendekatan Kualitatif Kuantitatif, dan Mixed*. Ed. 3. Cet. 1 Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Depdikbud. 2004. *Kamus bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- F.C. Gomes. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Gibson, Ivancevich, Danelly. 2009, *Organization*. Terjemahan Nunuk Adrianti. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T, Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hidayat, Syarif. 2010. *Refleksi Realitas Otonomi Daerah dan Tantangan ke Depan*. Jakarta: Pustaka Quantum.
- Malik, H, Muh. Tahir. 2010. *Perencanaan Strategis SDM Dalam Organisasi*. Makassar: Kretakupa Print.
- Mathis, Robert L & Jackson, John H. 2006. *Human Resource Management*. Edisi ke-10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A.A. Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Rosda Karya
- Moenir, AS. 2008. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moleong, J, Lexy. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Handari. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. Ketiga. Yogyakarta: Gama Press.
- Noe, Hollenbeck, Gerhart, & Wright. 2008. *Fundamentals of Human Resources Management*. New York: McGraw-Hill.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya*

- Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Riduwan. 2010. *Metode & Teknik Menyusun Tesis*. Pengantar Kata Buchari Alma. Cet. Ketiga. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2008. *Sumber daya manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE-TKPN.
- Siagian. P. Sondang. 2009. *Administrasi Pembangunan, Konsep, Dimensi dan Strateginya*, Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Snell, A. Scott., Bohlander, George. 2010. *Principles of Human Resource Management*. International Editon. Edisi ke-15. South Western.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset,
- Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung, Alfabeta.
- Suit dan Almasdi. 2010. *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sunoyo, A. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Suprihanto, John. 2008. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi Pertama, Yogyakarta: BPFE
- Thoha, Miftah. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sumber lainnya**
- Undang-Undang Dasar 1945
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 4 tahun 1997 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Untuk Mendapatkan Pekerjaan.