

- c. Keterampilan dan/atau keahlian
- d. Kesehatan; formasi yang tersedia; jenis atau bidang usaha
- e. Faktor lain

Menurut Suroto P (1992) dalam bukunya berjudul Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja, pengertian pasar kerja adalah seluruh kebutuhan dan persediaan tenaga kerja dengan semua jalan yang memungkinkan penjual tenaga kerja (pekerja) dan pemberi tenaga (pemberi kerja) bertemu dan melakukan transaksi (penerimaan, penugasan, pemberhentian, promosi, pemindahan dan sebagainya)

Pasaran kerja yang menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 203 tahun 1999 adalah informasi tentang pasar kerja yaitu informasi tentang persediaan tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja serta informasi lain yang berkaitan dengan penempatan tenaga kerja.

Adanya krisis ekonomi terdapat berbagai perusahaan yang gulung tikar, sehingga mempersempit lowongan/kesempatan untuk magang dan penyaluran kerja penyandang cacat. Di samping itu masih ada perusahaan-perusahaan yang belum siap menerima tenaga kerja penyandang cacat tubuh, karena belum tersedianya aksesibilitas. Oleh karena itu diperlukan suatu Survei Pasaran Kerja bagi peyandang cacat tubuh ke perusahaan-perusahaan.

---

### **3. METODE**

3.1 Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu untuk memperoleh gambaran atau

fakta dan mencari keterangan-keterangan secara faktual tentang perusahaan dengan jenis usaha yang berkaitan dengan jenis keterampilan yang ada di BBRVBD. Metode yang digunakan adalah survei terhadap perusahaan-perusahaan di wilayah Provinsi Jawa Tengah sebanyak 218 perusahaan yang diharapkan dapat bekerja sama dalam pemagangan dan penyaluran kerja lulusan BBRVBD

3.2. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi

3.3. Penentuan Sampel

a. Sampel perusahaan dalam survei ini ditentukan secara purposif berdasarkan jenis ketrampilan yang relevan dengan 5 jenis keterampilan di BBRVBD. Perusahaan dikategorikan sebagai perusahaan besar yang diukur dari jumlah karyawannya sebanyak 100 orang atau lebih, atau kurang dari 100 orang karyawan. Perusahaan tersebut menggunakan teknologi tinggi. Di Jawa Tengah terdapat 35 Kabupaten/ Kota dipilih 8 wilayah yaitu Kota Semarang, Kota Surakarta, Kabupaten Semarang, Kabupaten Kudus, Kabupaten Karanganyar, Kabupaten Banyumas, Kabupaten Pekalongan dan Kabupaten Tegal. Dari delapan wilayah tersebut terdapat 1285 perusahaan yang kemudian dipilih 218 perusahaan untuk dijadikan responden.

b. Sampel responden ditentukan secara purposif yaitu yang diperkirakan dapat mengetahui banyak tentang penempatan tenaga kerja. Oleh karena itu

responden terdiri dari pimpinan/HRD perusahaan atau yang mewakili sejumlah 218 orang.

#### 4. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

##### 4.1. Gambaran Umum Perusahaan

Survei pasaran kerja penyandang cacat di wilayah Provinsi Jawa Tengah mengambil delapan lokasi, yaitu Kota Semarang, Kabupaten Semarang, Kabupaten Kudus, Kota Solo, Kabupaten Karanganyar, Kabupaten Pekalongan, Kabupaten Tegal dan Kabupaten Banyumas. Jumlah responden berasal dari 218 perusahaan dengan kriteria perusahaan terpilih memiliki sedikitnya lima jenis keterampilan serta memiliki karyawan atau tenaga kerja sekurang-kurangnya 100 orang. Distribusi perusahaan berdasarkan wilayah administratif kabupaten/kota dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1**  
Distribusi Perusahaan Berdasarkan Wilayah Kabupaten/Kota

Kabupaten/Kota	Perusahaan	(%)
Kota Semarang	41	18.8
Kab. Semarang	45	20.6
Kab. Kudus	30	13.8
Kota Solo	24	11.0
Kab. Karanganyar	37	17.0
Kab. Pekalongan	15	6.9
Kab. Tegal	15	6.9
Kab. Banyumas	11	5.0
<b>Jumlah</b>	<b>218</b>	<b>100.0</b>

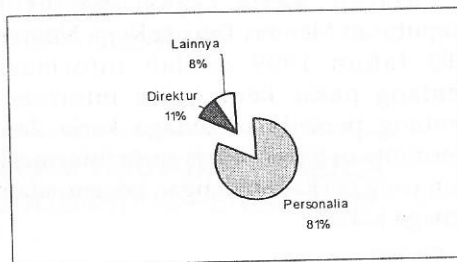
Sumber: Hasil penelitian 2004

Tabel tersebut menunjukkan bahwa distribusi sample perusahaan relatif tidak jauh berbeda kecuali pada tiga kabupaten yaitu Pekalongan, Tegal dan Banyumas yang memiliki jumlah perusahaan antara 5 % hingga 7 %.

##### 4.2. Profil Responden

Responden dari perusahaan adalah orang atau pegawai yang dianggap mengetahui seluk beluk ketenaga kerjaan di perusahaannya masing-masing. Jabatan atau kedudukan responden dapat dilihat pada gambar berikut :

**Gambar 1**  
Jabatan/kedudukan Responden di Perusahaan (n=218)

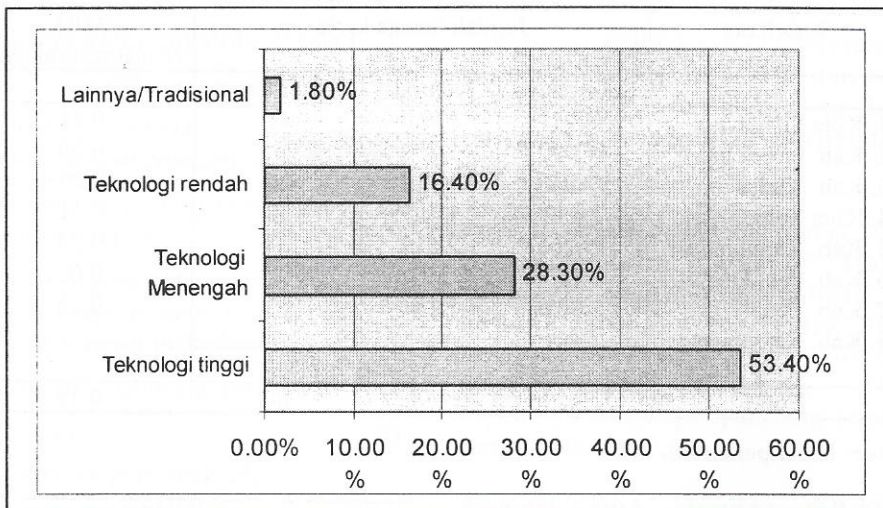


Gambar tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar (81,2%) responden memiliki jabatan atau kedudukan sebagai manajer atau kepala bagian personalia di perusahaannya masing-masing. Patut dicatat pula bahwa terdapat 8,3 % responden yang menjabat sebagai direktur perusahaan. Dapat diartikan sebagai adanya kepedulian dan partisipasi yang tinggi perusahaan tersebut dalam kegiatan survei ini.

##### 4.3. Jenis Usaha

Jenis usaha yang diselenggarakan oleh 218 perusahaan cukup variatif seperti garment, komputer, percetakan, industri rokok, dan lain-lain. Terdapat

Gambar 2  
Teknologi yang Digunakan Perusahaan



14 jenis usaha yang diselenggarakan oleh 218 perusahaan yang disurvei yaitu garmen, komputer, percetakan, elektronik, pekerjaan logam, industri rokok, industri plastik, perdagangan, jasa/hotel/toko, industri kimia, industri kayu, industri kulit/sepatu/tas, kain/tekstil, benang/kapas. Pola 14 jenis usaha tersebut prosentase terbesar adalah jenis usaha kain/tekstil (16,4%) dan garment (14,2%). Jenis usaha lain yang paling sedikit jumlahnya adalah industri kulit/sepatu/tas dan komputer, masing-masing 1,8 %.

Produk yang dihasilkan perusahaan nampaknya lebih variatif daripada jenis usaha itu sendiri. Hasil survei menunjukkan terdapat 16 jenis produk yang dihasilkan mulai dari baju, bahan cetakan hingga jasa perhotelan.

#### 1) Teknologi

Teknologi yang digunakan perusahaan pada umumnya tergolong teknologi tinggi,

Grafik di atas menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil (1,8%) perusahaan yang menggunakan teknologi tinggi. Tingkatan teknologi yang digunakan ini berkaitan erat dengan kualitas sumber daya tenaga kerja.

#### 2) Tenaga Kerja

Jumlah seluruh tenaga kerja pada 218 perusahaan yang disurvei adalah 213.236 orang, dengan tenaga kontrak sebanyak 21.985 orang. Dari seluruh karyawan perusahaan terdapat 399 orang yang termasuk tenaga kerja penyandang cacat. Distribusi tenaga kerja pada perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2**  
**Distribusi Jumlah Tenaga Kerja**

Kab/Kota	Jumlah tenaga kerja			Ratio (cacat/seluruhnya)
	Seluruhnya	Kontrak	Naker Cacat	
1. Kota Semarang	28.717	8.750	41	0.14
2. Kab. Semarang	49.392	5.709	248	0.50
3. Kab. Kudus	97.043	1.714	26	0.03
4. Kota Solo	7.462	1.407	38	0.51
5. Kab. Karanganyar	15.206	2.517	37	0.24
6. Kab. Pekalongan	9.173	592	2	0.02
7. Kab. Tegal	3.802	1.296	7	0.18
8. Kab. Banyumas	2.441	-	-	-
Total	213.236	21.985	399	0.19

Sumber: Hasil penelitian 2004

Tabel diatas menunjukkan bahwa tidak satu pun kabupaten/kota yang memiliki rasio tenaga kerja penyandang cacat yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 43 tahun 1988. Ratio 1% tenaga kerja penyandang cacat nampaknya masih sulit tercapai. Untuk itu diperlukan upaya yang lebih serius untuk mendorong perusahaan mempekerjakan lebih banyak lagi tenaga kerja penyandang cacat. Namun demikian Kab. Semarang dan Kota Solo memiliki rasio tenaga kerja penyandang cacat yang lebih baik dari kab/kota lainnya.

Rekrutmen tenaga kerja ditempuh melalui tiga cara yaitu prosedur penerimaan tenaga kerja melalui lamaran, cara kekeluargaan atau koneksi dan kerjasama dengan agen penyalur tenaga kerja. Data menunjukkan bahwa pada umumnya tenaga kerja direkrut oleh perusahaan melalui proses lamaran kerja, dan kemudian perusahaan melakukan seleksi sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

## **5. PASAR KERJA PENYANDANG CACAT**

### **5.1 Pengetahuan Responden Penyandang Cacat**

UU Nomor 4 tahun 1997 dan PP Nomor 43 Tahun 1998 sebagai aturan pelaksanaan penempatan tenaga kerja penyandang cacat di perusahaan seharusnya diketahui oleh manajemen perusahaan. Hasil penelitian diketahui bahwa hanya 52,3 % responden yang mengetahui UU dan PP tersebut. Kondisi ini mendorong pemikiran bahwa masih sangat diperlukan sosialisai yang luas tentang UU No. 4 tahun 1997 dan PP No. 43 tahun 1998.

Kedua peraturan diatas juga tidak dijadikan landasan dalam proses rekrutmen pegawai (61,5 %), dengan alasan sebagi berikut :

**Tabel 3**  
**Alasan peraturan tidak menjadi pertimbangan dalam penerimaan karyawan penyandang cacat**

No	Pendapat Responden	f
1	Kondisi penyandang cacat tidak sesuai dengan pekerjaan yang ada	32
2	Belum mengetahui kemampuan penyandang cacat	46
3	Kondisi penyandang cacat akan mempengaruhi produktivitas dan menjadi beban perusahaan	31
4	Tidak aksesibilitas di perusahaan	19
5	Lainnya	33

Sumber: Hasil penelitian 2004

**Tabel 4**  
**Pendapat tentang prestasi penyandang cacat di perusahaan**

No	Pendapat Responden	f	%
1	Tidak dengan orang normal	51	23.4
2	Penyandang cacat yang bekerja di perusahaan memiliki disiplin yang lebih tinggi daripada karyawan lainnya	15	6.9
3	Biasa saja	16	7.3
4	Bisa diandalkan dan berprestasi bila diberi kesempatan	4	1.8
5	Penyandang cacat kurang produktif	4	1.8
6	Ulet tetapi cepat mengeluh	3	1.4
7	Sesuai dengan kebutuhan perusahaan	5	2.3
8	Mental dan hasil kerja harus baik	4	1.8
9	Belum tahu	29	13.3
10	Tidak menjawab	87	39.9
		218	100

Sumber: Hasil penelitian 2004

## 5.2 Pendapat tentang Kinerja Penyandang Cacat

Beberapa perusahaan menerima karyawan penyandang cacat, dan dalam hal prestasi penyandang cacat dalam perusahaan responden berpendapat sebagaimana tabel berikut :

Berdasarkan pada tabel diatas, 39,9 % responden tidak menjawab. Hal ini kemungkinan besar disebabkan oleh ketidakmampuan responden untuk mengevaluasi prestasi penyandang cacat sehubungan dengan tidak dipekerjakannya penyandang cacat di perusahaannya.

## 5.3 Kerjasama Dengan BBRVBD Cibinong

Kerjasama dengan BBRVBD dalam hal penyediaan tenaga kerja penyandang cacat, 50 % responden pernah mengadakan kerjasama dan 50% yang lain mengatakan tidak pernah., Ada beberapa kemungkinan, dimana responden tidak pernah bekerja sama dengan BBRVBD, ketidak tahuannya tentang BBRVBD Cibinong serta tugas, fungsi dan produk yang dihasilkan oleh lembaga tersebut; kemungkinan yang lain adalah lokasi BBRVBD yang relatif jauh dari Provinsi Jawa Tengah sehingga informasi mengenai BBRVBD tidak dapat diterima dengan baik.

Bentuk kerjasama yang bisa diberikan oleh para pengusaha adalah adanya praktek belajar kerja atau magang kelayan BBRVBD pada perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa BBRVBD belum dapat dijadikan rujukan bagi perusahaan sebagai sebuah lembaga yang mampu mencetak tenaga kerja penyandang cacat yang professional dan dapat diandalkan.

## 6. SIMPULAN

### A. Simpulan

Beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dari Survei Pasaran Kerja bagi Penyandang Cacat di wilayah Jawa Tengah adalah :

1. Daya serap tenaga kerja penyandang cacat pada perusahaan di wilayah Provinsi Jawa Tengah sangat kecil yaitu hanya sekitar 0,19 % dari seluruh karyawan Perusahaan-perusahaan di seluruh kabupaten/kota yang di survai hanya menyerap tenaga kerja penyandang cacat alumni BBRVBD Cibinong sebanyak 3 orang yang bekerja di Kabupaten Semarang. Kualifikasi yang ditetapkan perusahaan terhadap calon tenaga kerja penyandang cacat yakni umur antara 18-30 tahun, mempunyai pendidikan SLTA, dengan derajat kecacatan ringan, menguasai satu ketrampilan khusus dan bberdisiplin tinggi.
2. Pada umumnya perusahaan di wilayah Provinsi Jawa Tengah menerapkan teknologi tinggi, sehingga para calon tenaga kerja penyandang cacat harus memiliki jenis ketrampilan yang sesuai dengan tuntutan pasaran kerja.
3. Separuh dari perusahaan yang disurvei (50 %) menyatakan tidak atau belum melakukan kerjasama dengan BBRVBD dalam memanfaatkan tenaga kerja penyandang cacat.
4. Sebagian perusahaan belum mengetahui adanya UU Nomor 4 tahun 1997 dan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998, sehingga rekrutmen karyawan tidak

didasarkan pada perundangan tersebut.

5. Pengambil keputusan penerimaan tenaga kerja penyandang cacat berada di tangan direktur perusahaan
6. Sebagian besar responden (52,8%) setuju dengan komitmen "1% karyawan adalah penyandang cacat"

### B. Rekomendasi

1. Diperlukan sosialisasi yang lebih intensif kepada perusahaan khususnya mengenai UU Nomor 4 tahun 1997 dan PP Nomor 43 tahun 1998. Sasaran utama sosialisasi adalah direktur perusahaan karena mereka penentu kebijakan dalam rekrutmen tenaga kerja penyandang cacat.
2. Perlu mendapat perhatian bahwa kesediaan 108 perusahaan di Jawa Tengah untuk bekerja sama dalam hal magang dan penyaluran tenaga kerja penyandang cacat meruapakan peluang yang positif dan perlu ditindaklanjuti
3. BBRVBD hendaknya juga melatih ketrampilan yang sesuai dengan pasar kerja yang ada seperti misalnya pelatihan tenaga administrasi
4. Pada era otonomi daerah perlu diciptakan kerja sama antara pihak Departemen Sosial, Pemerintah Daerah Kota/Kabupaten dengan perusahaan-perusahaan yang ada di daerah dalam hal magang dan penyaluran tenaga kerja penyandang cacat sehingga lulusan BBRVBD dapat bekerja di daerah asal mereka
5. Menghimbau kepada yang berwenang untuk mempersiapkan kebijakan pada perusahaan-perusahaan agar dapat menerima penyandang cacat

terlatih dengan kategori cacat sedang dan cacat berat, serta membenahi kelengkapan aksesibilitas bagi penyandang cacat pada semua perusahaan di wilayah Jawa Tengah.

---

### **PUSTAKA ACUAN**

- Apindo, 1997. *Daftar Nama-Nama Perusahaan*, Jakarta. Apindo
- Badan Pusat Statistik dan Departemen Sosial RI, 2003. *Analisa Deskriptif Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (Susenas)*. Jakarta, Depsos RI
- Biro Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah, 2001. *Direktori Industri Pengolahan*. Semarang; BPS Jateng
- Biro Pusat Statistik, 1997. *Direktori Industri Pengolahan*. Jakarta; BPS
- Singarimbun, Masri, 1995. *Metode Survei Penelitian*. Jakarta, LP3ES
- Suroto Prawirosumarto, 1992. *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja* Yogyakarta, UGM

---

**Anwar Nurdin**, saat ini menjabat Kepala Subbid Program dan evaluasi, Puslit PKS.