



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2025 Page 5154-5169

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Strategi Program *Job Fair* dalam Mendukung Penyandang Disabilitas di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Silvia Ansori Harahap^{1✉}, Zoraya Alfathin Rangkuti²

Universitas Sumatera Utara

Email: zorayarankuti@usu.ac.id^{1✉}

Abstrak

Permasalahan kemiskinan di kalangan Penyandang Disabilitas menjadi salah satu isu yang memerlukan perhatian khusus terutama di Kota Medan. Penyandang Disabilitas sering menghadapi berbagai hambatan, baik dari segi aksesibilitas, diskriminasi, maupun keterbatasan peluang kerja yang tersedia. Hal ini menyebabkan rendahnya tingkat partisipasi mereka dalam pasar kerja formal untuk mengatasi permasalahan tersebut, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan menginisiasi program *Job Fair* yang di rancang khusus untuk mendukung Penyandang Disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan mereka, namun partisipasi perusahaan dalam menyediakan lowongan untuk Penyandang Disabilitas masih rendah hanya 3,35% dari total lowongan yang diperuntukkan bagi mereka. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Data analisis secara kualitatif dengan menggunakan indikator strategi dari Jack Koteen (dalam salusu, 2006:104-105) yang meliputi tipe-tipe strategi yakni Corporate Strategy (Strategi organisasi), Program Strategy (Strategi program), Resources Support Strategy (Strategi Pendukung Sumber Daya), Institutional Strategy (Strategi Kelembagaan). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi program *Job Fair* yang diselenggarakan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan telah memberikan dampak positif dalam mendukung Penyandang Disabilitas untuk mendapatkan peluang kerja yang lebih baik.

Kata Kunci: *Strategi, Program Job Fair, Penyandang Disabilitas*

Abstract

The issue of poverty among persons with disabilities is one that requires special attention, especially in Medan City. Persons with disabilities often face various barriers, both in terms of accessibility, discrimination, and limited employment opportunities available. To overcome these problems, the Medan City Manpower Office initiated a Job Fair program specifically designed to support persons with disabilities in obtaining employment that suits their abilities, but the participation of companies in providing vacancies for persons with disabilities is still low with only 3.35% of the total vacancies reserved for them. The research method used in this study is qualitative with a case study approach. Data were collected through interviews, observations, and documentation studies. The data was analyzed qualitatively using strategy indicators from Jack Koteen (1997) in Salusu (2006: 104-105) which includes types of strategies namely Corporate Strategy (Organizational strategy), Program Strategy (Program strategy), Resources Support Strategy (Resource Support Strategy), Institutional Strategy (Institutional Strategy). The results of this study indicate that the Job Fair program strategy organized by the Medan City Manpower Office has had a positive impact in supporting persons with disabilities to get better employment opportunities.

Keywords: *Strategy, Job Fair Program, Persons with Disabilities*

PENDAHULUAN

Pengangguran merupakan salah satu tantangan besar yang dihadapi oleh Indonesia, hal ini karena Indonesia memiliki jumlah populasi lebih dari 270 juta jiwa. Tingkat pengangguran di Indonesia bervariasi antara wilayah dan kelompok demografis yang mencerminkan kompleksitas ekonomi dan sosial yang berbeda-beda. Pada tahun 2021 menurut Badan Pusat Statistik (BPS) melalui tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Indonesia tercatat sebesar 6,49% yang artinya mengalami peningkatan yang signifikan dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Secara nasional tingkat pengangguran dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi, kebijakan pemerintah, serta dinamika pasar tenaga kerja global. Pengangguran tidak hanya berdampak pada kondisi ekonomi, tetapi juga menimbulkan konsekuensi sosial seperti peningkatan kemiskinan, kriminalitas dan masalah kesehatan mental. Ditinjau dari segi sosial dan ekonomi, pengangguran seringkali menjadi persoalan yang dihadapi oleh kota-kota besar di berbagai belahan dunia (M et al., 2021).

Sumatera Utara sebagai salah satu Provinsi besar yang ada di Indonesia, juga menghadapi masalah pengangguran yang cukup tinggi. Provinsi ini memiliki keanekaragaman etnis dan budaya yang kaya, serta perekonomian yang didukung oleh

sektor agraris dan industri. Namun, meskipun Sumatera Utara memiliki potensi ekonomi yang besar masih terdapat kesenjangan antara kesempatan kerja dan jumlah pencari kerja. Menurut Badan Sentra Statistik (BPS) pengangguran di Sumatera Utara per Agustus 2021 sebanyak 475 ribu jiwa.

Penyandang Disabilitas mempunyai hak untuk mendapatkan kesempatan memperoleh pekerjaan. Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak (Arrivanissa, 2023). Pernyataan tersebut telah dikuatkan secara hukum melalui Undang-Undang No 8 tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, yakni hak Penyandang Disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan, serta kewajiban bagi Perusahaan atau pihak-pihak lain untuk memberikan kesempatan kerja kepada Penyandang Disabilitas. Terdapat poin penting yang terkait dengan hal ini ialah Pasal 46 ayat (1) Undang-Undang Nomor Tahun 2016 menyatakan bahwa, setiap perusahaan yang memiliki 100 pekerja atau lebih wajib mempekerjakan Penyandang Disabilitas sebanyak minimal 1% dari total pekerja yang ada. Jika perusahaan tersebut tidak memenuhi kewajiban ini, mereka diwajibkan membayar dana kekurangan pekerja disabilitas yang disebut dengan Dana Rekapitulasi Penyandang Disabilitas (DRPD) kepada pemerintah. Berbicara aksesibilitas dan kesetaraan peluang bagi Penyandang Disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan di bidang Pemerintahan bukan hal yang mudah. Adapun jumlah Penyandang Disabilitas Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Utara 2020, sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Penyandang Disabilitas Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Utara 2020

Kabupaten/Kota	Cacat fisik	Tuna Netra	Tuna Rungu	Mental	Fisik Mental	Lainnya	Total
Medan	570	70	80	132	39	65	956
Pematang Siantar	29	15	25	18	11	26	124
Sibolga	19	3	26	22	17	10	97
Tanjung Balai	35	12	34	26	10	15	132
Binjai	77	24	48	60	27	27	263
Tebing Tinggi	59	24	59	60	26	27	255
Padang Sidempuan	32	7	17	18	12	7	93

Gunung Sitoli	90	44	69	24	15	46	288
---------------	----	----	----	----	----	----	-----

Sumber: Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Sumatera Utara, Diolah Peneliti (2024)

Permasalahan yang sering dihadapi Penyandang Disabilitas dalam mendapatkan peluang kerja ialah banyaknya tempat kerja dan fasilitas yang tidak di rancang untuk mengakomodasi kebutuhan Penyandang Disabilitas, kurangnya aksesibilitas fisik dan teknologi bisa menjadi hambatan bagi mereka dalam memperoleh dan mempertahankan pekerjaannya. Terdapat lima organisasi yang ikut menangani disabilitas di Sumatera Utara yakni, Persatuan Tuna Netra Indonesia (PERTUNI), Persatuan Penyandang Disabilitas Indonesia (PPDI), Himpunan Wanita Disabilitas Indonesia (HWDI), National Paralympic Comite (NPC), dan Gerakan Kesejahteraan Tuna Rungu Indonesia (GERKATIN).

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan telah membuat Program Unit Layanan Disabilitas (ULD) yang bertujuan untuk meningkatkan kesempatan kerja bagi Penyandang Disabilitas. Melalui ULD, Pemerintah Daerah berkomitmen untuk memastikan bahwa Penyandang Disabilitas memiliki akses yang sama terhadap lapangan kerja seperti individu lainnya. Program ini juga mengedepankan inklusif sosial, dengan memberdayakan masyarakat untuk mendukung kehadiran dan kontribusi Penyandang Disabilitas dalam kehidupan sehari-hari, termasuk di lingkungan kerja.

Berdasarkan wawancara pra penelitian yang dilakukan dengan Ketua Tim Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri (PTKDN) Penelaah Teknis Kebijakan diketahui bahwa Tim Unit Layanan Disabilitas ada terbagi menjadi 3 unsur yaitu Pemerintah, Pengusaha, dan Yayasan. Di bagian Yayasan yang menjalin Kerjasama yaitu Yayasan Karya Murni dan Organisasi PPDI (Perkumpulan Penyandang Disabilitas Indonesia) sejauh ini hanya ada di ULD, dibagian Pengusaha yang menjalin kerja sama dengan ULD yaitu Alfamidi, Hotel grand mercure, dan PT Fif sudah ada Penyandang Disabilitas yang bekerja disana, dan bagian Pemerintah sudah ada di Dinas Sosial sebagai JBI (Juru Bahasa Isyarat).

Kemudian permasalahan yang ditemui dalam hal ini ialah masih belum sesuai dengan Undang-Undang No 8 Tahun 2016 yakni untuk Perusahaan Swasta terdapat 1% Penyandang Disabilitas yang bekerja tetapi tidak semua Perusahaan Swasta yang menyediakan aksesibilitas, sarana dan prasarana yang memadai untuk Penyandang Disabilitas selain itu juga disebabkan kurangnya skill yang dimiliki kaum Penyandang Disabilitas, terdapat juga permasalahan terkait fasilitas yang di buat oleh Pemerintah di mana masih belum terealisasikan fasilitas yang memadai untuk kaum Penyandang

Disabilitas dalam pemenuhan hak kerjanya di mana Pemerintah menyediakan 2% untuk kaum Penyandang Disabilitas bekerja tetapi yang terealisasikan hanya 1% saja.

Penelitian ini memiliki beberapa acuan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian namun memiliki fokus yang berbeda, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Mallarangi & Nawangsari (2023). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Unit Layanan Disabilitas memiliki peran strategis dalam meningkatkan keterampilan Penyandang Disabilitas, serta dalam membangun jaringan yang dapat membantu mereka menemukan pekerjaan yang sesuai. Program *Job Fair* terbukti menjadi cara yang efektif dalam meningkatkan jumlah Penyandang Disabilitas yang berhasil diterima bekerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Afriah, 2023), dengan hasil dan temuan bahwa dalam meningkatkan kesempatan kerja bagi Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru masih ditemukan kurangnya kesadaran perusahaan untuk mempekerjakan disabilitas, minimnya dana dari pusat untuk melaksanakan program, dan masih kurangnya sumber tenaga kerja Penyandang Disabilitas di perusahaan. Melalui beberapa penelitian terdahulu tersebut, terdapat perbedaan fokus pada strategi di Kota Medan. Selain itu penelitian ini menitikberatkan pada penurunan angka pengangguran secara khusus melalui strategi program *Job Fair* dalam mendukung Penyandang Disabilitas.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Strategi Program *Job Fair* Dalam Mendukung Penyandang Disabilitas di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode penelitian kualitatif deskriptif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah di mana peneliti sebagai instrumen kunci (Sugiyono, 2018). Lokasi penelitian yang dipilih oleh penulis adalah Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu primer dan sekunder. Peneliti memperoleh data melalui serangkaian kegiatan observasi dan wawancara yang diperoleh dari informan yang berkaitan dengan topik penelitian sebagai data primer. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui pengumpulan atau pengolahan data dalam bentuk studi pustaka berupa telaah terhadap dokumen pribadi, dinas, organisasi, referensi atau dokumen (laporan literatur, artikel, dan sebagainya). Penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Selanjutnya, peneliti memilih informan dengan Teknik *Snowball Sampling*.

Kemudian peneliti menggunakan teknik analisis data berupa reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk teknik keabsahan data digunakan dilakukan triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan triangulasi waktu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Permasalahan yang dihadapi Penyandang Disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan yang layak berakar pada berbagai faktor sosial, ekonomi, dan fisik yang membuat akses ke pekerjaan menjadi sangat terbatas. Pertama, diskriminasi dan stigma masih sangat kuat dalam masyarakat sehingga sering kali mereka menganggap bahwa Penyandang Disabilitas kurang mampu untuk melakukan suatu pekerjaan secara efektif. Kedua, banyak Penyandang Disabilitas yang juga menghadapi keterbatasan dalam hal pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan tuntutan pasar kerja. Ketiga, salah satu penyebab utamanya adalah ketidakseimbangan antara jumlah angkatan kerja yang terus meningkat dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia.

Berdasarkan adanya permasalahan tersebut maka Dinas Ketenagakerjaan membuat suatu Strategi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam mengurangi Pengangguran dan meningkatkan kesempatan kerja melalui layanan seperti *Job Fair*, membuat pelatihan pencari kerja, dan Bursa Kerja Khusus (BKK) yang melibatkan berbagai pendekatan yang saling terkait untuk membantu pencari kerja, termasuk Penyandang Disabilitas untuk menemukan peluang kerja yang sesuai dengan keahlian dan minat mereka.

Corporate Strategy (Strategi Organisasi)

Koteen (dalam Salusu, 2006) menyatakan bahwa strategi organisasi mencakup pengembangan visi, misi, nilai-nilai, dan tujuan organisasi secara keseluruhan. Dalam hal ini mencakup untuk mengintegrasikan prinsip prinsip inklusif dalam nilai-nilai inti organisasi, memastikan bahwa kebijakan dan praktik organisasi mendukung Penyandang Disabilitas, serta melibatkan pemimpin organisasi dalam mempromosikan budaya yang inklusif.

Berikut merupakan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa informan terkait strategi organisasi dalam mendukung penyandang disabilitas

Tabel 2. Hasil Wawancara Strategi Organisasi

Informan	Hasil Wawancara
Pengantar kerja Penempatan Tenaga Kerja Dalam	Dinas Ketenagakerjaan berupaya mencapai keberhasilan visi dan misi melalui berbagai langkah strategi yang terintegrasi. Salah satu cara utama adalah dengan menyelaraskan program kerja yang di rancang

Negeri (PTKDN) Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan	dengan visi menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan sejahtera, serta misi meningkatkan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja. Dalam rangka mengintegrasikan visi inklusif tersebut, <i>Job Fair</i> menjadi salah satu instrumen utama yang digunakan oleh dinas untuk menjembatani Penyandang Disabilitas dengan perusahaan yang menyerap mereka.
Ketua Perkumpulan Penyandang Disabilitas Indonesia (PPDI)	Pentingnya peran Pemerintah dalam mengimplementasikan undang-undang yang terkait dengan hak Penyandang Disabilitas. Pemerintah dan perusahaan swasta harus memiliki kepedulian untuk memberikan dukungan kepada Penyandang Disabilitas dalam pemenuhan hak-hak mereka, ini menjadi salah satu PR untuk Pemerintah agar lebih tegas lagi dalam menerapkan suatu kebijakan dan mencontohkan kepada perusahaan-perusahaan swasta bahwa pemenuhan hak kepada Penyandang Disabilitas termasuk tugas dan kewajiban bersama setiap manusia.
Sekretaris Yayasan Karya Murni	Kurangnya kesadaran perusahaan dan pemerintah dalam memberikan kesempatan kerja bagi Penyandang Disabilitas. Perlu adanya pendekatan yang menyeluruh untuk meningkatkan kesadaran, termasuk melalui kampanye kesadaran, regulasi yang lebih tegas, insentif bagi perusahaan, dan dukungan bagi Penyandang Disabilitas untuk memasuki pasar kerja dengan percaya diri.
Ketua Organisasi Sumatera Utara Gerakan untuk Kesejahteraan Tuna Rungu Indonesia (GERKATIN)	kolaborasi atau kerja sama diantara pemerintah terutama Dinas Ketenagakerjaan dengan Perusahaan Swasta dengan peran keduanya maka akan mampu menciptakan lapangan pekerjaan atau kesempatan besar untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka. Melalui kolaborasi ini, perusahaan dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang cara mendukung karyawan disabilitas, sementara Dinas Ketenagakerjaan dapat memberikan panduan dan pelatihan untuk mempersiapkan Penyandang Disabilitas menghadapi dunia kerja.

Dinas Ketenagakerjaan mengambil pendekatan strategis dan holistik untuk memastikan bahwa penyediaan sarana dan prasarana bagi Penyandang Disabilitas oleh perusahaan tidak hanya dipandang sebagai kewajiban hukum, tetapi juga sebagai tanggung jawab moral dan sosial. Langkah pertama adalah dengan mengubah pola pikir melalui kampanye edukatif, dengan tidak hanya mensosialisasikan aturan-aturan yang berlaku, namun juga memberikan pemahaman tentang bagaimana penyediaan fasilitas

yang inklusif dapat meningkatkan produktifitas perusahaan, memperluas peluang pasar, dan membangun citra positif di mata masyarakat. Langkah kedua, ialah pemerintah mengintegrasikan narasi tanggung jawab sosial kedalam regulasi Ketenagakerjaan. Langkah ketiga, dinas dapat menerapkan pendekatan insentif misalnya, perusahaan yang menyediakan fasilitas aksesibilitas tidak hanya mendapat pengakuan publik melalui penghargaan, tetapi juga didukung dengan insentif fiskal seperti potongan pajak atau subsidi untuk investasi pada infrastruktur aksesibilitas. Dengan memberikan penghargaan tersebut, perusahaan akan merasa bahwa Langkah mereka diakui dan dihargai sehingga mendorong mereka untuk melangkah lebih jauh dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.

Melalui kolaborasi dengan berbagai pihak, baik dari Pemerintah, Swasta, maupun Sektor Masyarakat, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan berupaya mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, Dinas Ketenagakerjaan atau pihak pemerintah perlu lebih aktif mendorong agar Penyandang Disabilitas mendapatkan kesempatan bekerja di beberapa BUMN yang ada di Kota Medan. Dengan demikian, perusahaan-perusahaan akan melihat bahwa pemerintah sendiri telah memulai langkah-langkah konkret dalam menjanjikan Penyandang Disabilitas, sehingga diharapkan mereka akan termotivasi untuk mengikuti kebijakan yang diamanatkan oleh undang-undang.

Strategi organisasi pada penelitian ini dapat dikatakan berhasil dalam beberapa aspek terutama dalam meningkatkan keterlibatan Penyandang Disabilitas di dunia kerja melalui berbagai program seperti pelatihan keterampilan, *Job Fair*, dan kolaborasi dengan perusahaan yang inklusif hal ini diwujudkan dengan adanya perusahaan yang memberikan kesempatan kerja kepada Penyandang Disabilitas, dalam menyediakan lingkungan kerja yang mendukung dan memanfaatkan potensi mereka secara maksimal. Namun, tantangan juga masih terdapat dalam hal ini seperti kurangnya kesadaran perusahaan lain, minimnya implementasi kebijakan inklusif, serta kurangnya regulasi yang tegas. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat langkah maju, keberhasilan strategi ini masih memerlukan upaya tambahan untuk mencapai inklusif penuh dan berkelanjutan. Dukungan kolaboratif dari pemerintah, perusahaan, masyarakat tetap menjadi kunci dalam mengatasi tantangan yang ada.

Program Strategy (Strategi Program)

Dengan adanya strategi ini sebuah organisasi dapat menciptakan program-program yang tidak hanya melayani kebutuhan Penyandang Disabilitas, tetapi juga berkontribusi terhadap tujuan organisasi dalam jangka panjang. Contohnya seperti membuat pelatihan program pengembangan yang spesifik untuk meningkatkan keterampilan Penyandang Disabilitas. Pelatihan tersebut di rancang secara strategis untuk mengurangi kecacatan keterampilan dan memungkinkan Penyandang Disabilitas berpartisipasi secara aktif dalam berbagai aspek operasional organisasi.

Tabel 3. Hasil Wawancara terkait Strategi Program

Informan	Hasil Wawancara
Ketua Katim Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri (PTKDN)	Dinas Ketenagakerjaan telah meluncurkan program unggulan berupa <i>Job Fair</i> dan pelatihan kerja yang di rancang khusus untuk memenuhi kebutuhan Penyandang Disabilitas. Program <i>Job Fair</i> ini berfungsi sebagai jembatan antara perusahaan dan para pencari kerja dari kalangan Penyandang Disabilitas dengan tujuan memperluas peluang mereka dalam menemukan pekerjaan yang sesuai. Dinas Ketenagakerjaan berupaya untuk tidak hanya membuka akses ke dunia kerja tetapi juga mengedukasi perusahaan mengenai pentingnya inklusifitas ditempat kerja.
Kabid Pelatihan dan Produktifitas Kerja	Setiap pelatihan di rancang untuk membekali Penyandang Disabilitas dengan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Program ini merupakan bentuk konkret dari komitmen Dinas Ketenagakerjaan dalam memberdayakan Penyandang Disabilitas dan mempersiapkan mereka untuk bersaing secara setara dalam dunia kerja.
Penyandang Disabilitas Tuna Netra yang bekerja di Hotel Grand Mercure sebagai Pianis dan Penyandang Disabilitas Tuna Daksa yang bekerja di Perusahaan Alfamart sebagai Crew Toko	Dinas Ketenagakerjaan perlu merancang program pelatihan yang lebih beragam dan adaptif, di mana dalam mengintegrasikan kebutuhan khusus dari berbagai jenis disabilitas ke dalam struktur pelatihan ialah menjadi langkah penting untuk meningkatkan inklusif di tempat kerja. Pelatihan yang berfokus pada keterampilan teknis yang lebih relevan dengan mengkombinasikan pengembangan kemampuan profesional akan lebih efektif dalam memberdayakan Penyandang Disabilitas untuk menjadi tenaga kerja yang produktif dan berdaya saing. Dengan memperlihatkan masukan-masukan dari para Penyandang Disabilitas yang telah merasakan manfaat dari program tersebut, Dinas ketenagakerjaan dapat terus menyesuaikan dan menyempurnakan pelatihannya, sehingga mampu memberikan akses kerja yang setara dan inklusif bagi seluruh masyarakat termasuk Penyandang Disabilitas.

Kabid Pelatihan dan Produktifitas Kerja	<p>Dalam program pelatihan tersebut peserta Penyandang Disabilitas akan mendapatkan pelatihan intensif yang mencakup keterampilan praktis seperti pengoperasian mesin, informasi teknologi, dan kerajinan tangan yang di mana semuanya menyesuaikan dengan kemampuan dan minat mereka. Selain itu, program ini mencakup pelatihan soft skill, seperti komunikasi, manajemen waktu, dan kepercayaan diri yang mana bertujuan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam bersosialisasi dan berinteraksi di lingkungan kerja. Untuk mendukung Penyandang Disabilitas yang ingin membuka usaha sendiri, program ini menyediakan sesi pelatihan kewirausahaan yang mencakup bagaimana merencanakan bisnis, manajemen keuangan, pemasaran, serta penggunaan teknologi dalam mengembangkan usaha. Mereka juga diberi bimbingan oleh mentor yang sudah berpengalaman dalam bidang usaha terkait sehingga para peserta dapat memanfaatkan pengalaman mentor untuk menghindari tantangan umum yang dihadapi dalam memulai bisnis.</p>
Ketua Tim Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri (PTKDN)	<p>Pekerja Penyandang Disabilitas memiliki Kontrak kerja dengan perusahaan selama satu tahun bekerja, namun tidak menutup kemungkinan untuk bisa perpanjangan kontrak tergantung dengan kinerja selama satu tahun tersebut, namun sebelum bekerja para pekerja Penyandang Disabilitas biasanya akan magang selama 3 bulan terlebih dahulu lalu setelahnya akan penandatanganan surat kontrak untuk bekerja selama satu tahun tersebut.</p>

Meskipun ada upaya untuk memenuhi hak-hak Penyandang Disabilitas dalam bidang ketenagakerjaan, tantangan tetap masih ada hal ini termasuk memastikan bahwa perusahaan memenuhi kuota perekrutan Penyandang Disabilitas sesuai undang-undang yang berlaku dan menyediakan lingkungan kerja yang inklusif dan aksesibel. Pemerintah dan berbagai organisasi terkait harus terus bekerja sama untuk memastikan bahwa upah yang di terima oleh Penyandang Disabilitas bukan hanya sesuai dengan UMK saja, tetapi juga cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dan memberikan kesejahteraan yang layak. Hal ini penting agar Penyandang Disabilitas dapat merasakan dampak positif dari inklusif dan partisipasi penuh dalam dunia kerja.

Terkait pengembang skill Penyandang Disabilitas Dinas Ketenagakerjaan juga membuat program Pelatihan Tata Kecantikan dengan melakukan kerjasama terhadap LPK (Lembaga Pelatihan Kerja) MINORI terdiri dari Difabel Tuna Rungu dan Difabel Daksa program dilaksanakan selama 20 hari dan berjalan dengan lancar, bahkan setelah

melakukan program pelatihan mereka juga langsung bisa membuka tempat kecantikan sendiri. Berikut gambar yang diambil oleh peneliti saat menghadiri acara pelatihan Digital Revolution For Creative Industries sebagai berikut:



Gambar 1. Acara Pelatihan Digital Revolution For Creative Industries
Sumber: Dinas Ketenagakerjaan Medan, 2024

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan program yang diberikan oleh Dinas Ketenagakerjaan sejauh ini sudah cukup baik dan komprehensif. Program ini mencakup berbagai aspek penting untuk memastikan Penyandang Disabilitas memiliki kesempatan kerja yang setara. Program ini juga termasuk pelatihan khusus yang diikuti dengan sertifikasi yang bertujuan untuk memberikan pengakuan resmi atas keterampilan yang dimiliki oleh Penyandang Disabilitas. Pemerintah Kota Medan juga bekerja sama dengan perusahaan untuk memastikan mereka mematuhi undang-undang yang mengharuskan perusahaan menyediakan lowongan kerja bagi Penyandang Disabilitas.

Berdasarkan Data Disabilitas yang bekerja tahun 2023 diperoleh dari Dinas Ketenagakerjaan ada 36 Penyandang Disabilitas yang sudah mendapatkan pekerjaan antara lainnya: 12 orang Penyandang Disabilitas yang bekerja di Perusahaan PT Sumpratama Juru Engineering mendapatkan posisi sebagai Teknisi, 2 orang bekerja di Katolik Center, 2 orang bekerja di Alfamidi mendapatkan posisi masing-masing menjadi Crew Toko dan Bagian Gudang, 2 orang di Alfamart mendapatkan posisi Crew Toko, 1 orang bekerja di Grand Mecure Hotel posisi Pianis, 2 orang bekerja di SLB-A Karya Murni masing-masing mendapatkan posisi sebagai Guru dan Cleaning Service, 7 orang bekerja di Yayasan Karya Murni mendapatkan posisi sebagai Unit Pertukangan, 4 orang bekerja di Karya Murni mendapatkan posisi pekerjaan sebagai Unit Konveksi, Unit Perlilinan dan Instruktur Massage. Di Posisi Tata Hias Terdapat 2 orang yang bekerja di perusahaan

Salon Diana Pasar Merah, dan terakhir di perusahaan Uniqlo Sun Plaza terdapat 1 orang yang bekerja dengan menempati posisi Staff Store.

Implementasi program strategi oleh Dinas Ketenagakerjaan menunjukkan keberhasilan dalam meningkatkan keterampilan Penyandang Disabilitas, menciptakan peluang kerja inklusif, dan memberdayakan mereka secara ekonomi. Program seperti pelatihan keterampilan teknis, *Job Fair*, serta adaptasi lingkungan kerja terbukti efektif dengan banyak peserta berhasil memperoleh pekerjaan yang sesuai. Namun, tantangan seperti keterbatasan anggaran, kekurangan Juru Bahasa Isyarat (JBI), dan minimnya dukungan finansial untuk usaha mandiri masih perlu di atasi. Secara keseluruhan, meskipun program ini berhasil peningkatan aksesibilitas dan keinginan menjadi kunci manfaat yang lebih luas dan inklusif.

Resources Support Strategy (Strategi Sumber Daya)

Strategi Pendukung Sumber Daya, sebagaimana dijelaskan dalam konteks Koteen (dalam Salusu, 2006) berfokus pada penyediaan sumber daya yang diperlukan untuk mendukung Penyandang Disabilitas dalam lingkungan kerja. Tujuan utama dari strategi ini adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan ramah bagi Penyandang Disabilitas sehingga mereka dapat berpartisipasi secara penuh dalam aktivitas pekerjaan. Salah satu aspek penting dari strategi ini adalah penyesuaian lingkungan kerja, penyesuaian ini dapat mencakup berbagai bentuk modifikasi fisik, seperti pemasangan ramp untuk aksesibilitas, penggantian pintu dengan yang lebih lebar untuk memfasilitasi pengguna kursi roda, serta pengaturan ruang kerja yang lebih ergonomis.

Kemajuan teknologi merupakan salah satu faktor pendukung yang penting dalam upaya pemberdayaan Penyandang Disabilitas. Selain itu, peran sumber daya manusia sangat penting untuk membantu mengidentifikasi kebutuhan spesifik penyandang disabilitas Tuna Rungu memerlukan Juru Bahasa Isyarat (JBI) untuk menyampaikan kebutuhan mereka, termasuk dalam hal program pelatihan yang diperlukan. Dengan mendengarkan masukan dari Penyandang Disabilitas, Dinas Ketenagakerjaan dapat melakukan penyesuaian terhadap program pelatihan yang diselenggarakan agar lebih relevan dan sesuai dengan kebutuhan mereka di masa depan. Pemerintah juga memiliki tanggung jawab untuk lebih memperhatikan kebutuhan aksesibilitas yang layak bagi Penyandang Disabilitas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua katim PTKDN diketahui bahwa keterbatasan anggaran dapat mengakibatkan proses pemberdayaan menjadi tidak efektif,

dan Penyandang Disabilitas tidak mendapatkan kesempatan yang setara untuk mengembangkan potensi mereka. Dengan dukungan anggaran yang memadai dan peningkatan kesadaran masyarakat juga dapat menciptakan ekosistem yang lebih inklusif yang di mana Penyandang Disabilitas tidak hanya di lihat sebagai kelompok yang perlu di bantu, tetapi juga sebagai individu yang memiliki potensi dan kontribusi yang berharga bagi masyarakat.

Selain itu, hasil wawancara dengan beberapa informan jugadiketahui bahwa meskipun banyak kemajuan telah di capai masih ada dorongan untuk terus mengoptimalkan upaya-upaya agar mencapai kesejahteraan dan inklusif yang lebih besar bagi Penyandang Disabilitas. Pemerintah dan instansi terkait, seperti Dinas Ketenagakerjaan juga perlu terus berinovasi dalam menyediakan program pelatihan yang lebih relevan serta memastikan teknologi yang ada semakin mudah diakses oleh Penyandang Disabilitas. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk lebih terbuka dalam memberikan kesempatan kerja yang lebih inklusif dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan khusus Penyandang Disabilitas.

Salah satu kendala dari program yang diselenggarakan oleh Dinas Ketenagakerjaan adalah adanya keluhan dari Penyandang Disabilitas, terutama Disabilitas Tuna Rungu. Mereka menyampaikan bahwa seharusnya Dinas Ketenagakerjaan membuat program pelatihan yang berkesinambungan bagi mereka. Saat ini, program pelatihan yang ada cenderung khusus, sehingga tidak semua Penyandang Disabilitas dapat mengikuti pelatihan tersebut. Ini menjadi salah satu masalah yang dihadapi oleh Penyandang Disabilitas, khususnya Tuna Rungu. Mereka telah mengusulkan program pelatihan khusus kepada Dinas Ketenagakerjaan, diimplementasikan.

Dinas ketenagakerjaan diharapkan membuat pelatihan yang inklusif, tanpa membedakan antara jenis disabilitas. Selain itu, program pelatihan juga harus memperhatikan kebutuhan aksesibilitas bagi setiap Penyandang Disabilitas, seperti penyediaan Juru Bahasa Isyarat (JBI) bagi Tuna Rungu, atau bantuan khusus bagi Penyandang Disabilitas Netra yang memerlukan panduan dalam proses pelatihan yang tidak bisa melihat namun bisa mendengar. Dalam hal ini menjadi acuan untuk Dinas Ketenagakerjaan dalam memberdayakan Penyandang Disabilitas.

Institutional Strategy (Strategi Kelembagaan)

Strategi kelembagaan yang ditetapkan oleh Dinas Ketenagakerjaan, Perkumpulan Penyandang Disabilitas Indonesia (PPDI), dan Gerakan Untuk Kesejahteraan Tuna Rungu

Indonesia (GERKATIN) dapat di analisis dengan menggunakan persepektif yang diuraikan oleh Koteen (dalam Salusu, 2006). Menurut Koteen, strategi kelembagaan bertujuan untuk mencapai efisiensi, adaptabilitas, dan integrasi dengan lingkungan sekitar dalam upaya mencapai tujuan jangka panjang suatu organisasi.

Dinas Ketenagakerjaan sebagai Lembaga Pemerintah yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan memiliki peran penting dalam memberdayakan Penyandang Disabilitas dengan menciptakan akses terhadap peluang kerja. Kemudian, PPDII sebagai organisasi yang mewakili Penyandang Disabilitas juga harus mengembangkan strategi kelembagaan yang adaptif terhadap kebutuhan dan perkembangan lingkungan eksternal. Mereka harus mampu menyesuaikan program-program mereka dengan perubahan regulasi dan dinamika sosial yang mempengaruhi Penyandang Disabilitas. Hal ini penting untuk menjaga relevansi dan efektivitas program-program pemberdayaan yang mereka jalankan. Sementara GERKATIN yang berfokus pada kesejahteraan Tuna Rungu, perlu berintergrasi dengan lembaga-lembaga lain seperti Dinas Ketenagakerjaan dan PPDII untuk mencapai tujuan bersama dalam meningkatkan kesejahteraan Penyandang Disabilitas.

Hasil wawancara dengan Ketua Organisasi GERKATIN dan Ketua PPDII Kota Medan diketahui bahwa masih ada kesenjangan antara kebijakan dan implementasi serta berkurangnya mekanisme umpan balik yang efektif antara Lembaga Pemerintah dan Organisasi Penyandang Disabilitas. Dalam teori kebijakan publik partisipasi yang berarti dari kelompok sasaran adalah elemen kunci dalam keberhasilan program-program sosial yang di mana memastikan bahwa kebijakan dapat diterapkan secara efektif, tetap sasaran, dan berkelanjutan.

Salah satu keluhan yang disampaikan oleh organisasi GERKATIN adalah mereka tidak dilibatkan dalam proses perencanaan pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Ketenagakerjaan. Mereka merasa tidak dilibatkan berdiskusi dalam forum yang membahas program pelatihan yang sesuai untuk Penyandang Disabilitas di masa mendatang. Keluhan ini muncul karena dinas lebih banyak bekerja sama dengan Yayasan Karya Murni, sementara organisasi lain seperti Gerakan untuk Kesejahteraan Tunarungu Indonesia (GERKATIN) merasa kurang dilibatkan.

Selain itu, organisasi Perkumpulan Penyandang Disabilitas Indonesia (PPDI) menyatakan bahwa meskipun kerjasama dengan Dinas Ketenagakerjaan sudah cukup baik, kesadaran pemerintah mengenai pentingnya pemberdayaan Penyandang Disabilitas masih kurang. Pemerintah cenderung memandang Penyandang Disabilitas sebagai

kelompok yang membebani, padahal mereka adalah individu yang mandiri dan mampu berkontribusi. PPDI memperjuangkan agar masyarakat dan pemerintah lebih memahami bahwa Penyandang Disabilitas tidak meminta belas kasihan, tetapi membutuhkan dukungan untuk hidup mandiri.

Di Kota Medan, pemberdayaan Penyandang Disabilitas masih sangat minim dibandingkan kota-kota lain, seperti di Jakarta, di mana Penyandang Disabilitas sudah di berdayakan dengan baik dan sejahtera. Kondisi ini menjadi teguran bagi Pemerintah Kota Medan untuk lebih memperhatikan dan memberdayakan Penyandang Disabilitas, serta belajar dari kota-kota lain tentang cara mengimplementasikan program yang lebih inklusif. Selain Pemerintah, perusahaan juga diharapkan lebih membuka peluang kerja bagi Penyandang Disabilitas.

Meski kesempatan kerja masih terbatas, dinas diharapkan bisa lebih aktif dalam mensosialisasikan potensi Penyandang Disabilitas kepada perusahaan. Misalnya, perusahaan dapat membuka program magang untuk Penyandang Disabilitas selama dua hingga tiga bulan, yang memungkinkan mereka menunjukkan keterampilan sebelum direkrut secara permanen. Dari 10 peserta magang, perusahaan bisa memilih beberapa yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Dengan cara ini, perusahaan bisa melihat kemampuan Penyandang Disabilitas dan memberikan mereka kesempatan untuk berkontribusi, sekaligus mengurangi angka pengangguran di kalangan Penyandang Disabilitas.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa Strategi Program *Job Fair* dalam Mendukung Penyandang Disabilitas di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan telah dilaksanakan dengan baik dan tepat.. Dari segi *Corporate Strategy* (Strategi organisasi), Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan telah berupaya mengembangkan strategi inklusif melalui program pelatihan keterampilan dan kerja sama dengan sektor swasta untuk meningkatkan peluang kerja bagi Penyandang Disabilitas. Namun tantangan yang dihadapi adalah minimnya kesadaran dan komitmen pihak perusahaan dalam menerima tenaga kerja Penyandang Disabilitas. Kemudian, dari segi *Program Strategy* (Strategi program), Dinas Ketenagakerjaan memiliki berbagai program strategi untuk memberdayakan Penyandang Disabilitas agar mereka dapat bersaing di dunia kerja. Namun, terdapat beberapa tantangan dalam pelaksanaan program tersebut, antara lain keterbatasan dana dan aksesibilitas, khususnya bagi

Penyandang Disabilitas dengan kebutuhan khusus seperti Tuna Rungu yang membutuhkan Juru Bahasa Isyarat (JBI). Selanjutnya dari segi *Resources Support Strategy* (Strategi Pendukung Sumber Daya), implementasi aksesibilitas ini masih minim, dengan banyaknya perusahaan dan infrastruktur publik yang belum memenuhi standar inklusif. Terakhir dari segi *Institutional Strategy* (Strategi Kelembagaan), Dinas Ketenagakerjaan telah melakukan kolaborasi dengan lembaga seperti BAZNAS, namun pelaksanaan program pelatihan masih kurang optimal, terutama bagi komunitas tuli karena kurangnya Juru Bahasa Isyarat (JBI). Pemerintah Kota Medan perlu meningkatkan kolaborasi lintas sektor dan belajar dari kota lain untuk menciptakan program yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriah, I. (2023). Strategi Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru dalam Meningkatkan Kesempatan Kerja Penyandang Disabilitas Di Kota Pekanbaru. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Arrivanissa, D. S. (2023). Mewujudkan Hak dan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Tuna Netra Dalam Perspektif Hukum dan Hak Asasi Manusia. *El-Dusturie*, 2(1), 39–58. <https://doi.org/10.21154/el-dusturie.v2i1.6080>
- M, M. W., Awaliyah, N. A., Laily, N., & Sirajuddin, N. A. (2021). Analisis Pengaruh Pengangguran Di Kota-Kota Besar Terhadap Kualitas Hidup Dan Kesejahteraan Sosial Serta Strategi Penanggulangan Yang Efektif. 1–23.
- Mallarangi, S. P. R., & Nawangsari, E. R. (2023). Peran Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Di Surabaya. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik (JISIP)*, 12(3), 291–403. <https://doi.org/10.33366/jisip.v12i3.2780>
- Salusu, J. (2006). Pengambilan Keputusan Stratejik. In Grasindo. Grasindo.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.