

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Menurut (Limawandoyo & Simanjutak, 2013) sumber daya manusia merupakan elemen paling penting di dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusialah yang membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya . Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitas dari elemen yang kurang baik dapat mengganggu dan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan menjalankan tujuannya walaupun kebutuhan perusahaan yang lain sudah terpenuhi. Perusahaan juga mempunyai tugas untuk mengolah sumber daya manusianya sehingga sumber daya manusia tersebut memiliki kualitas yang baik dan mencukupi standar yang dibutuhkan oleh perusahaan, merupakan tugas dari seorang manajer perusahaan untuk memanage dan mengelola sumber daya manusianya agar perusahaan dapat beroperasi dengan optimal. Pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran penting di dalam suatu perusahaan karena pengelolaan sumber daya manusia berdampak besar dalam mencapai tujuan/goals perusahaan. Tanpa ada pengelolaan sumber daya manusia yang baik maka tujuan dari perusahaan akan sia-sia dan tidak dapat tercapai. Pengelolaan sumber daya manusia juga dapat membantu sumber daya manusia agar dapat berkembang dan meningkatkan kinerjanya agar menjadi lebih produktif. (Limawandoyo & Simanjutak, 2013).

Pengelolaan sumber daya manusia juga berfungsi untuk menghindari terjadinya kesalahan tenaga kerja karena dimana-mana manajer perusahaan tidak menginginkan adanya kesalahan dalam mempekerjakan sumber daya manusia, mengalami turnover yang tinggi, mempunyai sumber daya manusia yang tidak bisa bekerja secara optimal dan kompeten, tentunya manajer juga tidak ingin menghabiskan waktu dalam mewawancarai sumber daya manusia yang tidak memenuhi standar dari tugasnya di perusahaan. Selain pengelolaan sumber daya manusia yang baik, sumber daya manusia juga memerlukan motivasi dalam bekerja agar dapat bekerja secara optimal. Motivasi sumber daya manusia tersebut dapat berupa perlakuan yang sama dengan sumber daya manusia lainnya karena pada dasarnya manusia tidak menyukai adanya perbedaan perlakuan dan diskriminasi. Sama halnya seperti sumber daya manusia difabel, sumber daya manusia difabel memiliki kekurangan dan keterbatasan tetapi dengan adanya keterbatasan tersebut belum tentu sumber daya manusia tersebut tidak dapat bekerja secara baik maupun optimal. Dengan adanya manajer yang baik dalam mengelola sumber daya manusia tentunya walaupun memiliki keterbatasan, sumber daya manusia difabel juga dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan. (Dessler, 2015).

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek yang penting dalam perusahaan, walaupun sumber daya manusia sudah tersedia namun apabila perusahaan tidak mampu mengelola sumber daya manusianya maka sumber daya manusia tersebut tidak dapat bekerja secara optimal, memenuhi kebutuhan dari perusahaan serta tidak dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan

agar sumber daya manusia dalam perusahaan dapat menjadi berkualitas. Menurut Widodo dalam Kharis (dalam Aisyah et al., 2017) mengatakan bahwa sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala sumber daya manusia mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan tersebut hanya dapat dicapai manakala sumber daya manusia mempunyai bekal pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Apabila karyawan tidak memiliki kualitas yang baik maka akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan dan akan berdampak pada perusahaan. Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan sebuah organisasi, semakin tinggi kualitas sumber daya manusia semakin baik prestasi kerja yang akan dihasilkan. Prestasi kerja karyawan yang baik akan sangat mempermudah suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan kesuksesan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Apabila perusahaan memiliki kualitas sumber daya manusia yang tinggi maka perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan dan kesuksesan yang diinginkan. (Aisyah et al., 2017).

Penyandang disabilitas juga memiliki hak untuk bekerja dan mendapatkan perlakuan yang sama dengan manusia lainnya (Shaleh, 2018). Seperti yang dicantumkan di dalam UU pasal 11, yang mengatur tentang hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk penyandang disabilitas yang meliputi hak memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta tanpa diskriminasi. Penyandang difabilitas juga berhak memperoleh upah yang sama dengan

tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama, memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan, tidak diberhentikan karena alasan disabilitas, dan mendapatkan program kembali bekerja. Dalam pasal tersebut juga dijelaskan bahwa penyandang difabilitas berhak mendapatkan penempatan kerja yang adil, berproporsional dan bermartabat. Penyandang difabilitas juga berhak memperoleh kesempatan untuk mengembangkan jenjang kariernya. Adapun UU pasal 53 ayat dua Undang-undang Penyandang Disabilitas, bahwa perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1 persen penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja yang dimiliki. Dalam hal ini terdapat suatu perusahaan yang menggunakan manusia penyandang disabilitas sebagai sumber daya manusia, perusahaan tersebut adalah Batik Kultur By Dea Valencia. Batik Kultur mempekerjakan manusia penyandang disabilitas sebanyak 60 tenaga kerja yang tentunya melebihi 1 persen dari keseluruhan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan Batik Kultur..

Dalam penelitian ini, karena jarang adanya perusahaan mempekerjakan tenaga kerja difabel, membuat peneliti ingin mengidentifikasi pengelolaan tenaga kerja difabel di perusahaan Batik Kultur, bagaimana pemilik Batik kultur ini mengelola tenaga kerja difabelnya sehingga tenaga kerja tersebut berkualitas dan seperti apakah kualitas yang dimiliki tenaga kerja difabel tersebut. Apakah tenaga kerja difabel dapat bekerja baik layaknya tenaga kerja normal pada umumnya ataukah memiliki kekurangan juga seiring dengan kekurangan atau keterbatasan yang dimiliki dan apakah adanya perbedaan dalam kualitas kinerja dan hasil produksi dari tenaga kerja difabel dan tenaga kerja yang tidak memiliki kekurangan, serta mengapa pemilik perusahaan Batik Kultur mau

mempekerjakan tenaga kerja difabel sebagai sumber daya manusianya. Dengan ini berdasarkan pemikiran diatas maka penulis memberi judul **“Pengelolaan Sumber Daya Manusia Difabel di Perusahaan Batik Kultur by Dea Valencia”**.

Awal mula, Batik Kultur didirikan di Semarang pada tahun 2011. Batik Kultur adalah merek Batik Indonesia yang didirikan oleh Dea Valencia. Batik Kultur didirikan karena kecintaan sang pemilik Dea Valencia akan mengoleksi kain batik antik alias kuno. Kemudian dari kegemaran sang pemilik mengoleksi kain batik antik, sang pemilik mendapatkan suatu ide yang kreatif untuk mendirikan perusahaan batik yang menjual batik kuno dengan model yang modern dan hal tersebut menuai kesuksesan besar dan sekarang perusahaan Batik Kultur sudah mengembangkan perusahaannya agar lebih maju dengan tidak hanya menjual batik kuno, Batik Kultur juga menjual batik modern dengan model yang lebih elegan dan modern.

Namun yang lebih menarik adalah ketersediaan pemilik Batik Kultur untuk mempekerjakan penyandang disabilitas. Sang pemilik Batik Kultur, Dea Valencia bahkan menganggap tenaga kerja difabel nya sebagai keluarga sendiri. Asal mula Dea Valencia mepekerjakan tenaga kerja difabel pada saat itu dikarenakan ada seorang penyandang difabel yang melamar pekerjaan di Batik Kultur pada awalnya pemilik Batik Kultur ini sempat ragu karena orang tersebut memiliki keterbatasan fisik namun karena rasa iba kemudian Dea Valencia memberikan kesempatan untuk penyandang difabel tersebut membuktikan bahwa dirinya mampu untuk bekerja di Batik Kultur. Setelah Dea Valencia pemilik Batik Kultur melihat penyandang difabel tersebut mempunyai

kemampuan dan dapat berkarya sangat indah mulai dari itu Dea Valencia memperkerjakan tenaga kerja difabel sebagai sumber daya manusia di perusahaan Batik Kultur tanpa memandang fisik. Selama penyandang disabilitas tersebut memenuhi standar yang dibutuhkan oleh perusahaan maka pemilik Batik Kultur ini menerima penyandang difabilitas tersebut.

Dari jaman dahulu banyak pengusaha yang enggan untuk mempekerjakan tenaga kerja yang memiliki keterbatasan karena takut bahwa keterbatasan tersebut dapat merugikan dan menghambat bisnis di masa mendatang karena menurut masyarakat, tenaga kerja difabel memiliki kualitas kinerja yang buruk karena keterbatasan yang dimiliki. Namun hal tersebut merupakan suatu kesalahan besar karena bukan berarti dengan memiliki kekurangan/kecacatan maka penyandang difabel tersebut tidak dapat melakukan apa-apa. Banyak sekali masyarakat yang enggan untuk bersosialisasi dengan penyandang difabel karena menurut masyarakat hal tersebut akan merugikan bahkan ada yang sampai jijik melihat penyandang difabel, sehingga banyak dari masyarakat yang melecehkan, merendahkan, bahkan membully penyandang difabilitas hanya karena mempunyai keterbatasan fisik. Hingga banyak sekali penyandang disabilitas yang tidak dapat menghargai dan mencintai diri sendiri, banyak penyandang disabilitas berpikir bahwa dirinya ini tidak berguna hanya merepotkan individu di sekitarnya dan malu akan kekurangannya.

Bedasarkan kasus tersebut, peneliti ingin membuktikan bahwa walaupun memiliki keterbatasan fisik, penyandang disabilitas tetap bisa berkarya layaknya manusia

normal. Dalam hal ini peneliti melakukan penelitian atas pengelolaan sumber daya manusia difabel khususnya yang terdapat pada perusahaan Batik Kultur yang mayoritas pekerja nya adalah penyandang disabilitas. Dalam hal ini peneliti ingin memperjelaskan kepada masyarakat bahwa walaupun penyandang disabilitas mempunyai keterbatasan namun tetap bisa berkarya layaknya individu pada umumnya dan bagaimana pemilik perusahaan Batik Kultur mengelola sumber daya manusia difabel sehingga dapat bekerja dengan optimal dan terus berkembang hingga memiliki kualitas kinerja yang tinggi. Keterbatasan yang dimiliki oleh penyandang disabilitas tidak dapat menghambat tenaga kerja difabel dalam melakukan tugasnya sebagai karyawan dari perusahaan batik dan tetap dapat memenuhi kebutuhan perusahaan batik tersebut dalam memproduksi baju batik untuk dijualkan kepada pasaran.

1.2. PERUMUSAN MASALAH

Perumusan masalah yang dapat diambil dari latar belakang diatas adalah bagaimana pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan Batik Kultur Dea Valencia dan nilai – nilai saja apa yang mendasari sang pemilik Dea Valencia mempekerjakan kaum difabel?

1.3. TUJUAN PENELITIAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Merujuk pada permasalahan diatas, tujuan yang diharapkan adalah memahami bagaimana proses pengelolaan sumber daya manusia difabel di perusahaan Batik Kultur hingga memiliki kualitas yang dapat memenuhi kebutuhan perusahaan Batik Kultur dan mencapai tujuan perusahaan Batik Kultur.

Manfaat dari penelitian kualitas sumber daya manusia difabel ini adalah:

1. Bagi penulis, dapat memahami pengelolaan sumber daya manusia difabel hingga sumber daya manusia difabel memiliki kualitas yang menjadi standar dari perusahaan Batik Kultur dan nilai-nilai yang mendasari pengelolaan sumber daya manusia serta memahami mengapa perusahaan Batik Kultur menerima tenaga kerja difabel sebagai sumber daya manusianya.
2. Bagi perusahaan, sebagai bahan pertimbangan dalam mengelola sumber daya manusianya di masa yang akan datang sehingga sumber daya manusia yang dimiliki dapat selalu memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan dari perusahaan.
3. Bagi pembaca, dapat memahami bagaimana pengelolaan sumber daya manusiadifabel dan sebagai pedoman bagaimana mengelola sumber daya manusia difabel

sehingga sumber daya manusia difabel memiliki kualitas sumber daya manusia yang tinggi.

