

BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Bedasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengelolaan sumber daya manusia difabel di perusahaan Batik Kultur, penulis dapat memberikan beberapa kesimpulan dan saran untuk pengelolaan sumber daya manusia difabel di perusahaan Batik Kultur sebagai berikut:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Kepedulian terhadap sesama adalah nilai yang mendasari pemilik dari perusahaan Batik Kultur dalam mempekerjakan sumber daya manusianya karena sudah menjadi suatu kebiasaan di dalam keluarga untuk saling peduli terhadap sesama. Dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia, perusahaan Batik Kultur memiliki kerja sama dengan RSBD Solo yang bersedia untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di perusahaan Batik Kultur.

2. Pengadaan

Perusahaan Batik Kultur melakukan pengadaan sumber daya manusia dengan melakukan kerja sama dengan RSBD Solo dan istilah “getok tular” atau kenalan dari sumber daya manusia yang telah bekerja di perusahaan Batik Kultur yang ikut melamar untuk bekerja. Di dalam perusahaan Batik Kultur tidak melakukan tes apapun dan tidak memerlukan standar pendidikan hanya melakukan wawancara tanpa surat lamaran. Di dalam

perusahaan Batik Kultur tidak melakukan perbedaan seleksi antara sumber daya manusia difabel dengan sumber daya manusia normal. Penempatan yang dilakukan berdasarkan kepada kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia. Untuk proses orientasi dan induksi, perusahaan Batik Kultur memberikan pengenalan terhadap tugas-tugas yang akan diberikan serta memberikan pengenalan terhadap rekan kerja agar dapat terjalinnya hubungan kerja sama.

3. Pengembangan

Dalam proses pengembangan, perusahaan Batik Kultur yang telah menjalin kerja sama dengan RSBD Solo dengan begitu bentuk pelatihan dan pendidikan sumber daya manusia telah diberikan oleh RSBD Solo. Peningkatan kemampuan dan pengetahuan dari sumber daya manusia akan berkembang selama melakukan tugas yang diberikan.

4. Kompensasi

Perusahaan Batik Kultur memberikan kompensasi sebagai berikut:

- 1) Kompensasi finansial langsung : gaji, insentif, dan THR
- 2) Kompensasi finansial tidak langsung : mes/ tempat tinggal dan makan 3x sehari
- 3) Kompensasi non-finansial : tempat kerja yang nyaman, lahan untuk parkir kendaraan, toilet, dan jam kerja yang fleksibel (8 jam).

Di dalam memberikan kompensasi, perusahaan Batik Kultur tidak memberikan perbedaan kompensasi untuk sumber daya manusia difabel dan sumber daya manusia normal. Pemberian gaji atau upah didasarkan pada hasil kerja yang dapat diperoleh oleh masing-masing sumber daya manusia.

5. Pengintegrasian

Di dalam perusahaan Batik Kultur pengintegrasian dilakukan dengan menjaga hubungan yang baik antara sumber daya manusia difabel maupun normal dengan atasan. Memiliki pedoman sosial-oriented yang bertujuan untuk menjaga hubungan yang baik agar terciptanya suasana kerja yang nyaman dan terjalinnya suatu bentuk kepercayaan terhadap atasan.

6. Pemeliharaan

Perusahaan Batik Kultur melakukan proses pemeliharaan dengan memberikan suasana kerja yang nyaman, mengadakan wisata kunjungan setiap 1 tahun sekali, dan mengadakan Halal Bi Halal untuk meningkatkan kondisi fisik dan mental dari sumber daya manusianya. Perusahaan Batik Kultur tidak memberikan pemeliharaan khusus untuk sumber daya manusia difabel.

7. Kedisiplinan

Di perusahaan Batik Kultur tidak memiliki kebijakan yang paten dan hanya memberikan teguran-teguran untuk sumber daya manusia yang kurang disiplin. Adanya manajer operasional yang membantu mengawasi dan memberikan teguran untuk menjaga kedisiplinan dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan Batik Kultur terbilang cukup disiplin dan mudah diatur karena memiliki suasana kerja yang nyaman.

8. Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan kerja yang terjadi akhir-akhir ini di perusahaan Batik Kultur diakibatkan karena adanya pandemi Covid-19 yang membuat perusahaan Batik Kultur harus memutuskan hubungannya kepada sumber daya manusianya ada yang bersifat sementara dan ada juga yang permanen. Pemutusan hubungan kerja yang biasa terjadi di perusahaan Batik Kultur biasanya disebabkan oleh pengunduran diri dari sumber daya manusia itu sendiri karena menikah atau melahirkan. Namun sumber daya manusia tersebut akan kembali bekerja setelah beberapa tahun kemudian.

5.2 SARAN

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan penelitian ini adalah:

1. Perusahaan Batik Kultur sebaiknya membuat kebijakan untuk dijadikan sebagai pedoman di dalam perusahaan agar kedisiplinan sumber daya manusia meningkat walau sudah disebutkan oleh Ibu Ariyani bahwa sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan Batik Kultur sudah tergolong cukup disiplin. Sehingga dengan adanya kebijakan dapat meminimalisir teguran-teguran yang pernah terjadi di dalam perusahaan Batik Kultur.
2. Selain membuat kebijakan sebaiknya perusahaan Batik Kultur memberikan sanksi untuk pelanggaran yang dibuat oleh sumber daya manusia agar menjaga sumber daya manusia tersebut untuk tetap memiliki kedisiplinan yang tinggi sehingga tidak mengganggu kegiatan-kegiatan yang ada di dalam perusahaan Batik Kultur.