

## PEDOMAN WAWANCARA

### 1. Perencanaan Sumber Daya Manusia:

- a) Nilai-nilai apa saja yang mendasari sang pemilik dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia difabel?
- b) Mengapa sang pemilik ingin mempekerjakan sumber daya manusia difabel?
- c) Bagaimana proses perencanaan sumber daya manusia difabel dalam perusahaan Batik Kultur.

### 2. Pengadaan

- a) Bagaimana proses penarikan di perusahaan Batik Kultur untuk memperoleh sumber daya manusia difabel?
- b) Bagaimana proses seleksi sumber daya manusia normal dan sumber daya manusia difabel?
- c) Apakah ada perbedaan seleksi untuk sumber daya manusia difabel yang dilakukan oleh perusahaan Batik Kultur? Apabila ada bagaimana bentuk seleksi yang dilakukan untuk sumber daya manusia difabel?
- d) Apa saja pertimbangan penempatan sumber daya manusia normal dan sumber daya manusia difabel?
- e) Bagaimana proses orientasi kerja sumber daya manusia normal dan sumber daya manusia difabel?
- f) Apakah ada perbedaan orientasi pada sumber daya manusia difabel? Apabila ada, mengapa ada perbedaan orientasi pada sumber daya manusia difabel serta bagaimana bentuk seleksi yang dilakukan untuk sumber daya manusia difabel?

- g) Bagaimana proses induksi atau pengenalan sumber daya manusia normal dan sumber daya manusia difabel ke lingkungan baru?
- h) Apakah ada perbedaan induksi pada sumber daya manusia difabel? Apabila ada, mengapa ada perbedaan induksi dan bagaimana bentuk induksi yang dilakukan pada sumber daya manusia difabel?

### 3. Pengembangan

- a) Bagaimana proses pengembangan sumber daya manusia dilakukan di perusahaan Batik Kultur dalam konteks pendidikan dan pelatihan?
- b) Apakah ada pengembangan khusus untuk sumber daya manusia difabel? Apabila ada, mengapa ada pengembangan khusus dan bagaimana pengembangan dilakukan di dalam perusahaan?

### 4. Kompensasi

- a) Bagaimana bentuk kompensasi financial dan non-financial yang diberikan oleh perusahaan Batik Kultur?
- b) Apakah adanya kompensasi khusus yang diberikan kepada sumber daya manusia difabel? Apabila ada, mengapa diberikan kompensasi khusus untuk sumber daya manusia difabel dan apa saja kompensasi yang diberikan kepada sumber daya manusia difabel?

### 5. Pengintergrasian

- a) Apa saja bentuk pengintergrasian yang dilakukan oleh perusahaan Batik Kultur?
- b) Mengapa perusahaan Batik Kultur melakukan bentuk pengintergrasian tersebut?

c) Bagaimana implementasi pengintegrasian tersebut dilaksanakan?

6. Pemeliharaan

a) Apa saja bentuk pemeliharaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan Batik Kultur?

b) Apakah ada pemeliharaan khusus untuk sumber daya manusia difabel? Apabila ada, mengapa ada pemeliharaan khusus untuk sumber daya manusia difabel dan bagaimana pemeliharaan tersebut diimplementasikan?

7. Kedisiplinan

a) Kebijakan apa saja yang dibuat oleh perusahaan Batik Kultur untuk menjaga kedisiplinan sumber daya manusianya?

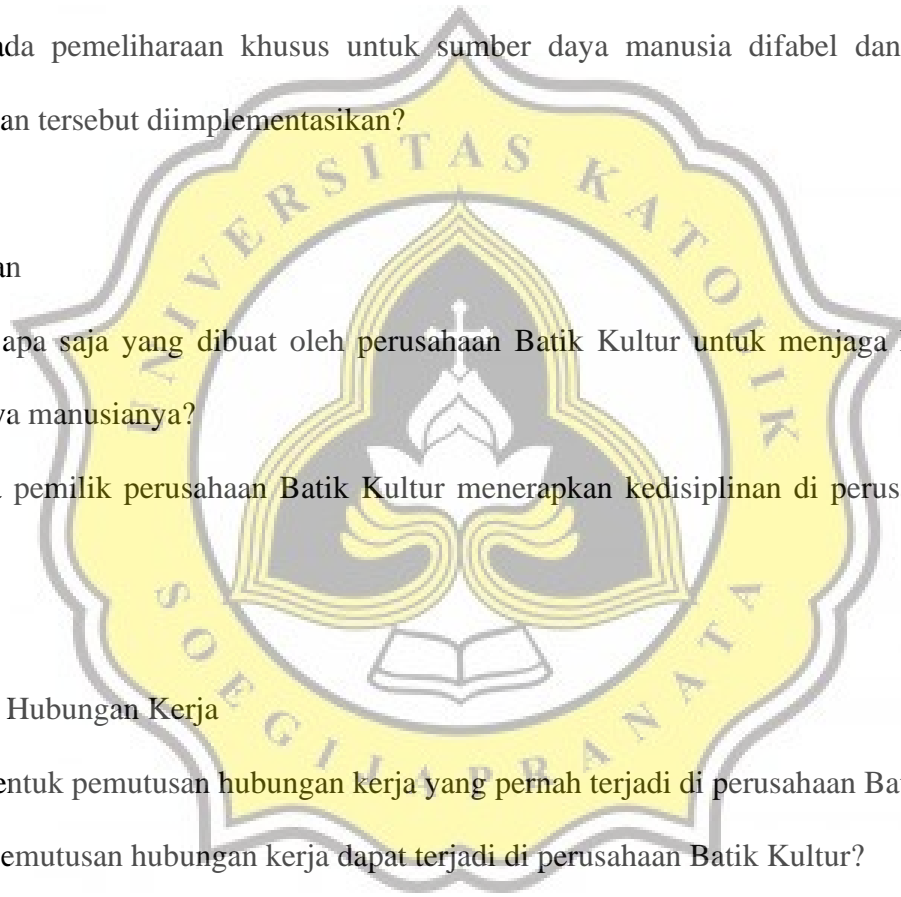
b) Bagaimana pemilik perusahaan Batik Kultur menerapkan kedisiplinan di perusahaan Batik Kultur?

8. Pemutusan Hubungan Kerja

a) Apa saja bentuk pemutusan hubungan kerja yang pernah terjadi di perusahaan Batik Kultur?

b) Mengapa pemutusan hubungan kerja dapat terjadi di perusahaan Batik Kultur?

c) Bagaimana tindakan yang dilakukan oleh perusahaan Batik Kultur untuk mengurangi terjadinya pemutusan hubungan kerja?



## DIALOG HASIL WAWANCARA

Keterangan:

A : Ibu Ariyani

P: Peneliti

P : “Selamat pagi Ibu Ariyani, ini saya Evita Utoyo mahasiswi Unika Soegijapranata jurusan Manajemen ingin mewawancarai Ibu Ariyani untuk penelitian skripsi saya.”

A : “Iya.”

P : “Kalau begitu saya mulai ya Bu. Jadi pertanyaan pertama tentang perencanaan sumber daya manusia. Untuk yang pertama nilai-nilai apa saja yang mendasari sang pemilik dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia difabel?”

A : “Nilai-nilai... Sebetulnya keluarga kami itu memang pada dasarnya peduli kepada sesama untuk mempekerjakan difabel itu tidak ada planning atau rencana semuanya secara kebetulan, tidak sengaja. Yah mungkin ini memang panggilan hidup.”

P : “Mengapa sang pemilik ingin mempekerjakan sumber daya manusia difabel?”

A : “Ya, seperti yang saya katakan tidak ada keinginan atau planning ya semuanya tidak terencana.”

P : “Ya, bagaimana proses perencanaan sumber daya manusia difabel di dalam perusahaan batik ini?”

A : “Seperti dari awal memang tidak ada rencana untuk mempekerjakan difabel. Karyawan difabel pada awalnya kita ketemu dengan secara tidak sengaja pada waktu saya dan Dea belanja di satu supplier yang mereka ada magang pegawai difabel dari RSBD Solo, pusat rehabilitas untuk anak-anak difabel di Solo, kita belanja pada waktu kita ketemu dengan anak-anak difabel terus terang kami itu kagum kok bisa ya nggak ada tangannya kok bisa jahit, kok bisa ya mereka begitu kok kakinya bunting pun kok bisa menjahit dari pertemuan itulah kita berkenalan dengan 2 orang difabel dan ternyata mereka itu mencatat nomor telepon kami dan mereka setelah lulus mereka menelpon kami dan mereka minta pekerjaan dari awalnya memang kita tuh bingung mau dipekerjakan di bagian apa tapi karena sekali lagi itu ya karena kita itu peduli kepada sesama manusia yaudahlah kita terima awalnya bekerja dimana, bagian apa kita juga nggak tahu yaudah mengalir seperti apa adanya dan ternyata mereka orang-orang hebat, mereka bisa bekerja dan mereka juga jujur mereka juga sebenarnya bukan orang yang senang dikasihani dari 2 orang itulah getok tular. Getok tular, temennya ikut, temennya ikut lama-lama ada banyak dan dari RSBD Solo itu pusat rehabilitasi Solo itu punya pemerintah yang mereka memang mengumpulkan orang-orang difabel seluruh Indonesia untuk dididik secara keterampilan, mental, dan juga fisik. Kenapa fisik? Jadi mereka kalau misalnya kakinya ada yang bengkong bisa dikasih alat, dioperasi supaya bisa lebih baik bahkan ada yang satu karyawan kami itu yang kakinya kalau jalan bengkong dipotong dikasih kaki palsu malah jalannya normal cuman dia memang pakai kaki palsu tapi lebih secara penampilan juga lebih baik dan dia juga lebih nyaman. Itu di... yang dilakukan di RSBD itu. Karena karyawan kami itu banyak lulusan dari RSBD akhirnya kita berkenalan dengan RSBD dan selanjutnya setiap tahun, setiap...dia ada 2x.. 2x apa ya.. 2x batch, 2 batch gitu ya

setahun 2x setiap ada batch selalu ada yang magang di sini. Yah magang mungkin 4-5 orang dari 4-5 orang itu biasanya 2 mesti nyantel minta kerjaan disini sehingga disini banyak terkumpul orang-orang difabel.”

P : “Untuk selanjutnya, konteksnya pengadaan, yang pertama..”

\*Suara dering handphone\*

A : “Sorry”. \*Angkat telepon terlebih dulu\*

P : “Baik saya lanjutkan. Selanjutnya untuk pengadaan. Bagaimana proses penarikan di perusahaan Batik Kultur ini untuk memperoleh sumber daya manusia difabel?”

A : “Ya yang seperti tadi itu getok tular dari karyawan yang kerja disini, temennya, temennya lagi, temennya lagi akhirnya terkumpul di sini cukup banyak.”

P : “Selanjutnya, bagaimana proses seleksi sumber daya manusia normal dan sumber daya manusia difabel?”

A : “Kalau sumber daya difabel dengan sendirinya dia harus mempunyai skill untuk jahit menjahit, kalau dari RSBD Solo kan pasti sudah dilatih selama setahun walaupun pada waktu awal bekerja pasti mereka belum pandai, belum lineah, hasilnya belum optimal tapi lama-kelamaan mereka pasti juga bisa. Kalau untuk seleksi kita tidak memakai psikotes, kita juga tidak ada tes kesehatan, kita hanya wawancara, dan juga tanpa surat lamaran, udah wawancara kalau memang secara fisiknya bisa bekerja yaudah kerja-kerja aja.”

P : “Apa ada perbedaan seleksi untuk sumber daya manusia difabel dan yang normal?”

A : “Tidak, semua sama, semua sama. Tanpa surat lamaran, tanpa tes kesehatan, tanpa tes psikotes, hanya wawancara aja.”

P : “Apa saja pertimbangan dalam menempatkan sumber daya manusia normal dan sumber daya manusia difabel?”

A : “Tidak ada pertimbangan.. Kalau untuk yang difabel kita sesuaikan dengan kondisi fisiknya dia dan skillnya. Memang ada beberapa bagian yang tidak bisa diisi oleh orang-orang difabel. Contoh bagian pemotong, pemotong itu karena dia harus berdiri dan menggunakan tangan biasanya dan selama ini memang tidak pernah ada orang difabel yang ada di bagian itu karena kalau difabel biasanya kalau nggak tangannya, kakinya bahkan kadang-kadang tangan dan kakinya sehingga.. Ya kita berikan pekerjaan yang sesuai dengan fisik dan skillnya dan paling gini paling kalau misal fisik kita hanya fasilitasi adalah misal oh karena orangnya pendek, kursinya dipendekin, oh karena ndak ada kakinya nanti mesinnya nanti kita modifikasi supaya kakinya bisa untuk menjahit atau mungkin oh karena tempat duduknya perlu disesuaikan itu aja yang kita fasilitasi.”

P : “Terus bagaimana proses orientasi kerja sumber daya manusia normal dan sumber daya manusia difabel?”

A : “Untuk proses orientasi kita tidak mempunyai suatu peraturan atau aturan atau standar kita tidak ada. Orientasi yaudah orang itu disesuaikan dengan skillnya yaudah kita masukin ke bagian yang sesuai dengan skillnya dan biasanya lama-lama mereka juga bisa.”

P : “Apa ada perbedaan orientasi antara sumber daya manusia difabel dan yang normal?”



A: “Kita tidak membedakan antara difabel dan normal karena kita memperlakukan orang-orang difabel tuh seperti orang-orang normal hanya masalah fisiknya aja yang kita sesuaikan tapi semuanya sama atau misal gini kalau memang ada beberapa yang mereka parah yang dibedakan adalah targetnya yang kita bedakan misalnya oh karena dia jahitnya pakai kaki kita bedain oh kalau yang normal biasanya dapatnya 1 kalau dia jahitnya pakai kaki ya 0,5 lah masih ok. Lama-lama dia juga akan meningkat walaupun kemungkinan untuk sesuai dengan normal memang ada beberapa yang tidak bisa.”

P : “Selanjutnya, bagaimana proses induksi atau pengenalan sumber daya manusia normal dan sumber daya manusia difabel ke lingkungan yang baru?”

A : “Karena disini banyak orang-orang difabel sehingga kalau orang-orang difabel masuk ke lingkungan disini pun juga udah biasa, mereka lebih nyaman dan untuk orang-orang normal pun melihat mereka pun juga ndak kaget jadi ya seperti biasa tidak ada khusus atau mungkin diperlakukan secara beda nggak sama.”

P : “Baik selanjutnya, saya lanjutkan ke pengembangan. Bagaimana proses pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di dalam perusahaan Batik Kultur dalam konteks pendidikan dan pelatihan?”

A : “Jujur kita tidak ada pelatihan khusus untuk karyawan. Karyawan disini kita lihat adalah dari segi hasil produktivitas. Biasanya awalnya pasti masih kurang. Kita latihannya ya langsung dengan cara bekerja lama-lama diajarin oleh seniornya atau temennya yang lain lama-lama biasa yaudah. Kalau memang mereka pencapaiannya bagus, ya kita kasih bonus atau sesuatu lah kalau mereka memang pencapaiannya bagus atau kadang-kadang mereka pindah ke bagian yang lebih baik.”



P : “Selanjutnya, apakah ada pengembangan khusus untuk sumber daya manusia difabel?”

A : “Tidak, seperti orang-orang normal tidak ada pengembangan khusus. Pengembangan ini dilakukan dari hasil kerja dan kebutuhan perusahaan tentunya.”

P : “Lanjut ke kompensasi. Bagaimana bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan Batik Kultur?”

A: “Di Batik Kultur itu tuh ada 3 kompensasi yaitu adalah bergaji harian, bergaji bulanan, bergaji borongan. Tentunya semua ini kita sesuaikan dengan keperluan perusahaan dan juga kemampuan skill daripada karyawan dan kita berikan makan 3x sehari jadi orang mau kerja pagi-pagi jam setengah 8 kita sudah sediain makanan. Mau makan pagi, siang kita kasih makan mau pulang pun kita kasih makan karena buat kami makan itu adalah utama sehingga karyawan tuh tidak perlu bingung, tidak perlu susah untuk mencari makan dan kita juga sediakan mes untuk mereka yang dari luar kota tapi khusus mereka yang single kalau mereka sudah menikah ya mereka harus cari tempat kos atau mereka .. ada juga yang mereka kontrak sendiri dan ini diperlakukan tidak hanya difabel tapi untuk karyawan difabel maupun yang normal yang mereka dari luar kota, juga ada insentif atau bonus untuk pencapaian kinerja tertentu.”

P : “Apakah ada kompensasi khusus yang diberikan kepada sumber daya manusia difabel?”

A : “Tidak, karena kita memperlakukan karyawan difabel sama dengan karyawan normal dan jujur mereka pun sebetulnya mereka pun lebih happy kalau mereka diperlakukan seperti normal karena pada dasarnya mereka tidak mempunyai mental untuk senang dikasihani”.

P : “Selanjutnya untuk pengintergrasian. Apa saja bentuk pengintergrasian yang dilakukan oleh perusahaan Batik Kultur?”

A : “Jujur kami ini bisnis tentunya juga profit oriented tapi tentunya di dalam itu juga ada yang sosial oriented yang kita berikan kepada mereka. Kita berjalan seperti normal kalau ada masalah antara karyawan dan perusahaan ya selalu kita musyawarah karena pada dasarnya adalah untuk membayar gaji mereka itu melalui hasil produksi dan mereka sangat mengerti.”

P : “Baik saya lanjutkan, untuk pemeliharaan. Apa saja bentuk pemeliharaan yang dilakukan di perusahaan Batik Kultur untuk memelihara sumber daya manusianya?”

A : “Selama ini kita tidak ada pemeliharaan khusus untuk perusahaan dan karyawan. Paling hanya suasana kerja aja yang selalu kita jaga karena kita merasakan kalau suasana kerjalah yang paling penting untuk perusahaan. Suasana kerja yang baik akan mempunyai produktivitas yang baik. Suasana kerja yang tidak baik akan mempengaruhi produktivitas. Hanya itu. Paling kita biasanya setahun sekali kami itu wisata ke Bali pernah, ke Jawa Timur pernah, rencananya tahun ini kita mau ke Jawa Barat tapi karena pandemi ya kita tunda dulu paling hanya itulah kalau lebaran ya ada acara Halal Bi Halal, biasanya kalau Dea anak saya ulang tahun paling biasanya ada acara makan-makan panggil solo orgen, bagi-bagi hadiah paling hanya itulah untuk mempererat antara sesama karyawan maupun karyawan dengan perusahaan itu aja.”

P : ”Apa ada pemeliharaan khusus untuk sumber daya manusia difabelnya?”

A : “Tidak ada sama sekali karena kita perlakukan semuanya sama.”

P : “Selanjutnya, kedisiplinan. Kebijakan apa saja yang dibuat oleh perusahaan Batik Kultur untuk menjaga kedisiplinan sumber daya manusianya?”

A : “Kita tidak ada kebijakan yang paten atau yang secara struktural karena kita ini kan perusahaan UKM ya kita ya yang mempekerjakan pegawai ya bisa dikata tanpa melihat pendidikan, tanpa melihat kondisi fisik kesehatan karyawan, lebih banyak kekeluargaan jadi andaikata memang ada yang tidak disiplin biasanya kami panggil kami coach ya apabila memang tidak ya kita lebih keras dengan memberi teguran-teguran keras biasanya ada level-levelnya. Di sini tuh ada kepala operasional namanya Mbak Ika biasanya kalau awal masih bisa diatasi Mbak Ika ya Mbak Ika kalau memang susah ya nanti baru ke saya kalau susah lagi ya nanti biasanya ke Dea tapi biasanya nggak terlalu susah sih mereka karena kita pun sebenarnya perusahaan yang fleksibel juga karena jam kerja kami pun juga fleksibel. Patokan kita adalah 8 jam kerja karena karyawan kami tuh yang normal kita utamakan untuk warga yang di sekitar kita, di sekitar usaha kami. Di sini banyak ibu-ibu rumah tangga yang mereka mungkin anaknya udah bisa ditinggal, siang mungkin mereka gak ada kerjaan, mereka bisa kerja berangkat jam 10 pulang jam 6 pokoknya 8 jam kerja. Ada juga mereka yang abis nganter anak sekolah kerja jam 8 jam 4 udah pulang. Aturan kerja jam 8 sampai jam 5 tapi masih bisa fleksibel.”

P : “Bagaimana pemilik perusahaan Batik Kultur ini menerapkan kedisiplinan di perusahaan Batik Kultur kan tadi udah ada peraturan-peraturan, nah itu untuk menjaga karyawannya supaya mematuhi peraturan tersebut bagaimana?”

A : “Selama ini tidak ada punishment yang jelas paling kita teguran-teguran seperti yang tadi saya utarakan. Paling kalau memang bandel banget ya paling kita ancam oke nanti kalau

misalnya jahit kurang bener eh tak potong gajimu dikurangi ini nanti tidak dibayar. Mereka juga sudah sangat mengerti kok. Gampang diatur. Ya itu tadi karena suasana kerja yang baik sehingga kadang-kadang mereka juga malu sama temennya sendiri.”

P : “Selanjutnya untuk pemutusan hubungan kerja. Apa saja bentuk pemutusan hubungan kerja yang pernah terjadi di perusahaan Batik Kultur ini?”

A : “Selama ini pemutusan hubungan kerja hanya 1 karena pandemi kemarin di Jakarta karena pabrik tutup karena kondisi menurun, galeri kami di Jakarta kami tutup. Ya kami kasih pesangon untuk yang di Jakarta karena kalau itu memang kita rekrut memang orang yang mempunyai skill kalau yang 1 kita pindah ke Semarang dan untuk yang lain kita tidak ada PHK biasanya mereka keluar karena menikah, hamil itu kalau hamil pulang kampung. Itu kadang kalau hamil anaknya lahir 1 sampai 2 tahun mereka kerja lagi.”

P : “Bagaimana tindakan yang dilakukan oleh perusahaan Batik Kultur untuk mengurangi terjadinya pemutusan hubungan kerja?”

A : “Lah yang di PHK juga nggak ada, yang keluar juga sedikit. Kita juga kebanyakan karyawan lama. Andai kata kita untuk karyawan keluar itu juga sedikit sekali loh. Ya itu yang tadi saya katakana karena menikah, karena pulang kampung biasanya seperti itu.”

P : “Baik sekian wawancara ini. Terimakasih Bu.”

A : “Sama-sama.”

## MEMBER CHECK

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ariyani

Pekerjaan : Direktur

Menyatakan benar bahwa telah dilaksanakan wawancara untuk keperluan penelitian skripsi yang dilakukan oleh nama sebagaimana disebut di bawah ini:

Nama : Evita Utoyo

Universitas : Unika Soegijapranata

Fakultas : Manajemen

Nim : 16.D1.0123

Dengan ini, menyatakan bahwa data hasil wawancara yang telah dilakukan sesuai dengan apa yang dimaksudkan oleh informan serta menyetujui apabila data dan nama informan dicantumkan di dalam penelitian ini guna untuk keabsahan data dalam penelitian ini.

Semarang, 12 Oktober 2020



Ariyani





**8.03%** PLAGIARISM  
APPROXIMATELY

**0.1% IN QUOTES**

## Report #11696380

BAB IPENDAHULUAN 1.1 LATAR BELAKANG MASALAH Menurut (Limawandoyo & Simanjutak, 2013) sumber daya manusia merupakan elemen paling penting di dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia adalah 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 memanager 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).