

**ANALISIS PENGELOLAAN TENAGA KERJA DIFABEL
BERDASARKAN PEDOMAN *INTERNATIONAL LABOUR
ORGANIZATION (ILO)* PADA YAYASAN KELUARGA
SEJAHTERA MANUNGAL SLAWI**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi
pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Katolik Soegijapranata



Disusun Oleh :

Fransiskus Xaverius Marchelino Ivan Wibowo

18.D1.0225

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG**

2022

**ANALISIS PENGELOLAAN TENAGA KERJA DIFABEL
BERDASARKAN PEDOMAN *INTERNATIONAL LABOUR
ORGANIZATION (ILO)* PADA YAYASAN KELUARGA
SEJAHTERA MANUNGAL SLAWI**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi
pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Katolik Soegijapranata



Disusun Oleh :

Fransiskus Xaverius Marchelino Ivan Wibowo

18.D1.0225

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG**

2022

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fransiskus Xaverius Marchelino Ivan Wibowo

NIM : 18.D1.0225

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul “Analisis Pengelolaan Tenaga Kerja Difabel Berdasarkan Pedoman *International Labour Organization* (ILO) Pada Yayasan Keluarga Sejahtera Manunggal Slawi” adalah hasil penelitian saya dengan supervisi dosen pembimbing, dan bukan hasil plagiat. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Semarang, 24 November 2022

Yang menyatakan,



FX. Marchelino Ivan Wibowo

18.D1.0225



HALAMAN PENGESAHAN

Judul Tugas Akhir: : ANALISIS PENGELOLAAN TENAGA KERJA DIFABEL
BERDASARKAN PEDOMAN INTERNATIONAL LABOUR
ORGANIZATION (ILO) PADA YAYASAN KELUARGA SEJAHTERA
MANUNGGAL SLAWI

Diajukan oleh : Fransiskus Xaverius Marchelino Ivan Wibowo

NIM : 18.D1.0225

Tanggal disetujui : 16 Desember 2022

Telah setuju oleh

Pembimbing : Ch. Tri Harjanti Nugrahaningsih S.E., M.Si.

Penguji 1 : Dra. Bernadeta Irmawati M.Si.

Penguji 2 : Rudy Elyadi S.E., M.M.

Penguji 3 : Ch. Tri Harjanti Nugrahaningsih S.E., M.Si.

Ketua Program Studi : Dr. Widuri Kurniasari S.E., M.Si.

Dekan : Drs. Theodorus Sudimin M.S.

Halaman ini merupakan halaman yang sah dan dapat diverifikasi melalui alamat di bawah ini.

sintak.unika.ac.id/skripsi/verifikasi/?id=18.D1.0225

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fransiskus Xaverius Marchelino Ivan Wibowo

NIM : 18.D1.0225

Program Studi : Manajemen

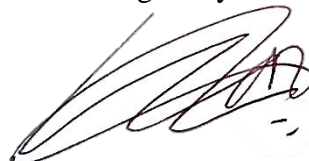
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Skripsi

Menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Katolik Soegijapranata Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) karya ilmiah yang berjudul "Analisis Pengelolaan Tenaga Kerja Difabel Berdasarkan Pedoman *International Labour Organization* (ILO) Pada Yayasan Keluarga Sejahtera Manunggal Slawi". Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Katolik Soegijapranata berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Semarang
Pada tanggal : 24 November 2022
Yang menyatakan



(Fransiskus Xaverius Marchelino Ivan Wibowo)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala berkat rahmat dan karunia serta bimbingan-Nya selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Katolik Soegijapranata Semarang, dan secara khusus atas pendampingan Roh Kudus dalam pembuatan skripsi ini yang digunakan sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Dengan terwujudnya skripsi ini, penulis ingin memberikan ucapan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan baik dukungan materi maupun moril. Khususnya kepada :

1. Mamih, Papih, Kevin, dan Wen-wen yang selalu memberi dukungan kepada penulis sehingga penulis dapat bertahan hingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Ch. Tri Hardjanti N., SE., MSI selaku dosen pembimbing skripsi yang telah mau meluangkan waktu serta pemikiran Beliau dalam memberikan bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Dra. Bernadeta Irmawati, MS selaku ketua himpunan rumpun Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
4. Seluruh dosen yang telah memberikan dan membimbing terkait *knowledge*, *skill*, dan *attitude* serta para karyawan dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Soegijapranata Semarang yang telah memberikan pelayanan dan bantuan selama penulis menjalankan kegiatan perkuliahan hingga saat ini.
5. Kepada semua pihak di Yayasan Keluarga Sejahtera Manunggal Slawi yang membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada teman-teman yang tidak bisa disebutkan satu per satu yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis selama proses perkuliahan dan juga selama proses pembuatan skripsi ini.

Program Studi Manajemen FEB UNIKA Soegijapranata

7. Kepada Ibu Dr. B. Resti Nurhayati, SH., M.Hum selaku kepala LPSDM dan juga teman-teman tendik LPSDM yang sudah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan magang di LPSDM sekaligus memberikan masukan dan dukungan selama penulisan skripsi ini.
8. Kepada Michaella Benedicta RR Ellicia Grace Yudyana yang sudah menjadi skripsi *buddy* dengan memberikan masukan-masukan serta memberikan semangat dan motivasi hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Terimakasih sudah menemani dari awal hingga akhir.
9. Kepada mereka yang sempat datang namun sekarang telah pergi yang juga sudah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.
10. Kepada diri sendiri yang sudah mau berjuang keras walaupun sedang dalam keadaan yang tidak baik. Terimakasih sudah mau untuk bertahan hingga sampai di tahap ini ditengah hantaman masalah, keputusan, depresi, perasaan takut, dan lainnya.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu penulis mengharapkan segala saran dan kritik yang membangun dari semua pihak untuk kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga apa yang telah disajikan dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya maupun bagi penulis sendiri.

Semarang, 24 November 2022

Penulis



Fransiskus Xaverius Marchelino Ivan Wibowo

ABSTRAK

Semua manusia berhak mendapatkan kesempatan untuk bekerja sesuai dengan bidang yang mereka inginkan tanpa memandang fisik, suku, ras, dan agama yang dimilikinya. Para penyandang difabel adalah salah satu contoh masyarakat minoritas yang juga berhak untuk mendapatkan hak mereka untuk dapat bekerja sesuai dengan yang mereka inginkan. Namun pada kenyataannya masih sedikit organisasi yang mau menerima penyandang difabel. *International Labor Organization* (ILO) mendefinisikan MSDM penyandang difabel sebagai proses di organisasi yang dirancang untuk memberikan fasilitas berupa pekerjaan kepada para penyandang difabel melalui berbagai upaya yang terkoordinasi serta dengan memperhitungkan kebutuhan tiap individu, lingkungan kerja, kebutuhan organisasi serta tanggung jawab hukum. ILO juga memberikan beberapa pedoman untuk organisasi bagaimana mengelola tenaga kerja difabel yang bekerja bersamanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Yayasan Keluarga Sejahtera Slawi mengelola tenaga kerja difabel yang dimilikinya sesuai dengan pedoman yang diberikan oleh ILO. Penelitian ini menganalisis 4 aspek MSDM difabel yang didasarkan dari pedoman yang dibuat oleh ILO, yaitu perekrutan, promosi, mempertahankan pekerjaan, dan penyesuaian aksesibilitas dan adaptasi. Penelitian dilakukan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, dengan wawancara, studi observasi, dan studi dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data. Data yang didapat kemudian diuji keabsahannya menggunakan triangulasi sumber dan kemudian menggunakan teknik analisis data interaktif Miles dan Huberman untuk menganalisis data tersebut. Hasil penelitian menyatakan bahwa Yayasan Keluarga Sejahtera Manunggal Slawi belum sepenuhnya sesuai dengan pedoman dari ILO dalam melakukan MSDM difabel.

Kata Kunci: Difabel, Manajemen Sumber Daya Manusia Difabel, *International Labor Organization*

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Perumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Dan Manfaat.....	11
1.3.1 Tujuan Penelitian	11
1.3.2 Manfaat Penelitian	11
1.4 Sistematika Penelitian	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
2.1 Teori yang Berkenaan dengan Variabel Penelitian.....	14
2.1.1 <i>Diversity</i> (Keberagaman)	14
2.1.2 <i>Diversity Management</i> (Pengelolaan Keberagaman).....	16
2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.4 Manajemen Sumber Daya Manusia Difabel	19
2.2 Penelitian Terdahulu	30

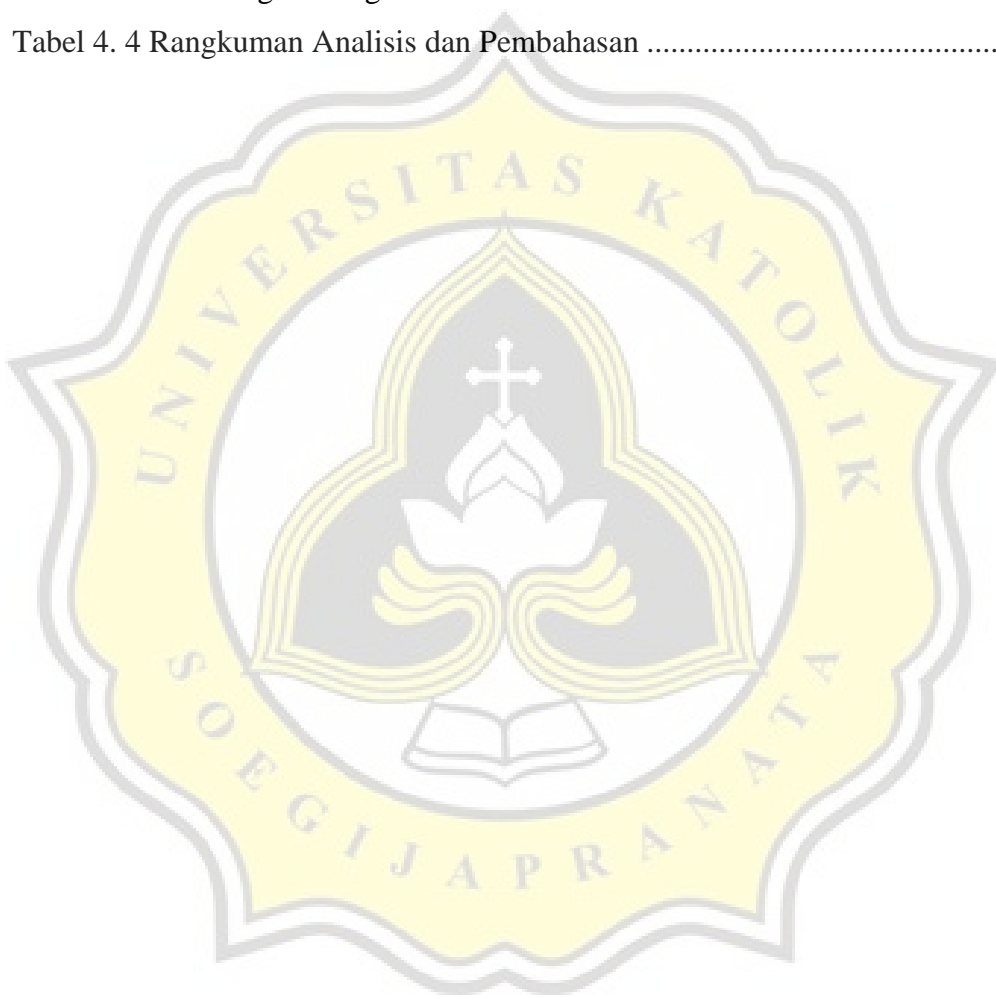
2.3 Kerangka Pikir Penelitian	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Objek dan Lokasi Penelitian	35
3.2 Metode Pengumpulan Data	38
3.2.1 Jenis dan Sumber Data	38
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	38
3.3 Uji Keabsahan Data	39
3.4 Teknik Analisis Data	40
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	43
4.2 Gambaran Umum <i>Key Informant</i> Penelitian	47
4.3 Analisis Data dan Pembahasan	49
4.3.1 Perekrutan	50
4.3.2 Promosi	63
4.3.3 Mempertahankan Pekerjaan	78
4.3.4 Penyesuaian Aksesibilitas dan Adaptasi	82
BAB V PENUTUP	93
5.1 Kesimpulan	93
5.2 Saran	94
5.2.1 Bagi Yayasan Keluarga Sejahtera Manunggal Slawi	94
5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya	95
LAMPIRAN	96
Ringkasan Data Diri <i>Key Informant</i> Dan <i>Informant</i> Yayasan Ks Manunggal Slawi	96
Panduan Wawancara	97

Panduan Observasi	104
Panduan Dokumentasi.....	111
<i>Informed Consent</i>	114
Transkrip Wawancara	121
Hasil Antiplagiasi.....	164



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu	30
Tabel 4. 1 Data Karyawan Difabel Yayasan KS Manunggal Slawi	44
Tabel 4. 2 Data Key Informant dan Informant.....	47
Tabel 4. 3 Perhitungan Uang Jasa	80
Tabel 4. 4 Rangkuman Analisis dan Pembahasan	89



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Penyandang Disabilitas Di Indonesia Tahun 2018	2
Gambar 1. 2 Persentase Penyandang Disabilitas di Indonesia Berdasarkan Jenis Tahun 2019	3
Gambar 1. 3 TPAK Penduduk 15 Tahun Ke Atas Menurut Status Disabilitas.....	4
Gambar 1. 4 Proporsi Pekerja Dengan Disabilitas Menurut Sektor Usaha.....	5
Gambar 1. 5 Tingkat Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas Menurut Status Disabilitas (2020)	7
Gambar 2. 1 Empat Lapisan Keragaman	15
Gambar 2. 2 Manajemen Keragaman Model IBEC	17
Gambar 2. 3 Kerangka Pikir Penelitian.....	34
Gambar 3. 1 Piagam Penghargaan Lembaga Kesejahteraan Sosial Berprestasi Tingkat Nasional Tahun 2017	37
Gambar 3. 2 Analisis Data Model Miles dan Huberman	41
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Yayasan KS Manunggal Slawi	46
Gambar 4. 2 Iklan Lowongan Pekerjaan.....	56
Gambar 4. 3 Proses Pendampingan Karyawan Difabel	62
Gambar 4. 4 Bukti Pelatihan Yang Dilakukan Karyawan Ria Sari Makanan	69
Gambar 4. 5 Family Gathering Yayasan KS Manunggal Slawi	76
Gambar 4. 6 Pemberian Jam Sebagai Alat Bantu Karyawan Difabel.....	84
Gambar 4. 7 Pemberian Blitz Pada Oven Untuk Membantu Karyawan Difabel..	85
Gambar 4. 8 Pemberian APAR di lingkungan kerja	87
Gambar 4. 9 Peraturan Kebersihan Karyawan	88