

## LAMPIRAN

### Ringkasan Data Diri *Key Informant* Dan *Informant* Yayasan Ks Manunggal Slawi

	<b>Jabatan</b>	<b>Umur</b>	<b>Lama Bekerja</b>	<b>Pendidikan Terakhir</b>
<b><i>Key Informant</i></b>	Wakil Ketua Yayasan	40 tahun	10 tahun	S1
<b><i>Informant 1</i></b>	Karyawan Produksi Ria Sari Makanan	21 tahun	1 tahun	SMA
<b><i>Informant 2</i></b>	Karyawan Produksi Ria Sari Makanan	37 tahun	7 tahun	SMA
<b><i>Informant 3</i></b>	Karyawan Produksi Ria Sari Makanan	35 tahun	4 tahun	SMA
<b><i>Informant 4</i></b>	Karyawan Produksi Ria Cake	35 tahun	15 tahun	SMA
<b><i>Informant 5</i></b>	Karyawan Produksi Ria Cake	42 tahun	17 tahun	SMA
<b><i>Informant 6</i></b>	Guru SLB Manunggal Slawi	24 tahun	7 tahun	SMA

## Panduan Wawancara

### PANDUAN PERTANYAAN PENELITIAN

#### Identitas Responden :

1. Perusahaan : .....
2. Nama : ..... (boleh tidak diisi)
3. Jabatan : .....
4. Pendidikan : .....
5. Lama kerja : .....
6. Divisi : .....
7. Jenis Difabel : .....

#### Pertanyaan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Difabel

##### 1. Rekrutmen

	Wakil Ketua Yayasan	Karyawan Difabel
<b>Rekrutmen</b>	1. Apakah terdapat kebijakan mengenai perencanaan perekrutan karyawan difabel?	1. Apakah Anda mengetahui terkait kebijakan perekrutan karyawan di Yayasan ini?
	1. Bagaimana alur rekrutmen pada Yayasan ini? Apakah ada perbedaan antara pelamar difabel dengan non difabel?	2. Apa saja proses yang Anda jalani ketika melamar di Yayasan ini? Apakah Anda merasakan perbedaan antara Anda dengan pelamar non difabel?
	2. Melalui media apa saja Yayasan menyebarkan lowongan pekerjaannya?	3. Dimana Anda mendapatkan informasi lowongan kerja di Yayasan ini?
	3. Apakah dalam iklan lowongan pekerjaan yang yayasan sebar	4. Apakah terdapat keterangan Yayasan menerima pelamar

	memberikan keterangan bahwa yayasan juga menerima pelamar difabel?	difabel pada iklan lowongan pekerjaan yang Anda dapatkan?
	4. Apakah para pelamar mengalami kesulitan dalam mengikuti proses rekrutmen?	5. Apakah Anda mengalami kesulitan ketika melamar di yayasan ini?
<b>Seleksi dan Wawancara</b>	1. Apa saja tahapan seleksi yang dilakukan oleh pelamar?	1. Tahapan apa saja yang Anda jalani ketika proses seleksi?
	1. Kualifikasi apa saja yang dicari oleh yayasan dalam melakukan seleksi? Apakah terdapat perbedaan antara pelamar difabel dengan non difabel?	2. Apakah Anda mengetahui kualifikasi yang dibutuhkan yayasan?
	2. Ketika melaksanakan wawancara, apakah disediakan pendamping untuk membantu pelamar difabel?	3. Apakah Anda didampingi seorang pendamping ketika melakukan wawancara?
	3. Ketika proses seleksi dan wawancara, apakah para pelamar mengalami kesulitan?	4. Apakah Anda mengalami kesulitan ketika mengikuti proses seleksi dan wawancara?
	4. Pertanyaan apa saja yang ditanyakan ketika melakukan wawancara?	5. Pertanyaan apa saja yang Anda dapatkan ketika wawancara berlangsung?
<b>Orientasi Pada Pekerjaan</b>	1. Apakah yayasan mengadakan pengenalan lingkungan kerja kepada karyawan baru?	1. Apakah Anda dikenalkan oleh yayasan mengenai lingkungan kerja Anda diawal bekerja?

	1. Apa saja tahapan orientasi yang dilakukan oleh karyawan?	2. Apa saja proses yang Anda jalani dalam masa orientasi?
	2. Apakah terdapat perbedaan proses orientasi antara karyawan difabel dengan non difabel?	3. Apakah terdapat perbedaan antara Anda dan rekan kerja non difabel saat melakukan orientasi?
	3. Apakah karyawan diberikan informasi penting (petunjuk pekerjaan, buku pedoman, peraturan pegawai) yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan?	4. Apakah Anda mendapatkan informasi penting yang berhubungan dengan pekerjaan Anda saat proses orientasi?
	4. <i>Output</i> apa yang diharapkan yayasan melalui program orientasi ini?	5. Apa yang Anda dapatkan dari program orientasi ini?
<b>Percobaan Kerja dan Penempatan Kerja Dengan Dukungan</b>	1. Apakah yayasan memberikan kesempatan untuk karyawan difabel melakukan percobaan kerja sebagai penyesuaian diri karyawan?	1. Apakah Anda diberi kesempatan untuk percobaan kerja untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan Anda?
	1. Dukungan apa saja yang diberikan yayasan untuk membantu karyawan difabel dalam melakukan pekerjaannya?	2. Dukungan apa saja yang Anda terima baik dari yayasan maupun rekan kerja non difabel dalam membantu Anda melakukan pekerjaan?
	2. Berapa lama waktu yang rata-rata dibutuhkan oleh karyawan difabel untuk dapat terbiasa dengan pekerjaan yang dia lakukan?	3. Berapa lama waktu yang Anda butuhkan sehingga terbiasa dan menguasai pekerjaan Anda?

	3. Kesulitan apa yang sering dihadapi oleh karyawan disabilitas dalam melakukan pekerjaannya?	4. Apa saja kesulitan yang Anda alami ketika melakukan pekerjaan Anda?
--	---	--

## 2. Promosi

	<b>Wakil Ketua Yayasan</b>	<b>Karyawan Difabel</b>
<b>Pengembangan Karier</b>	2. Rata-rata karyawan difabel yang ada di Yayasan ini bekerja di posisi apa?	2. Jabatan apa yang Anda dan rekan kerja sesama difabel miliki di Yayasan?
	2. Apakah karyawan difabel diberi kesempatan untuk dapat promosi jabatan?	3. Apakah Anda mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan?
	3. Kriteria apa yang harus dipenuhi oleh karyawan difabel untuk mendapatkan promosi jabatan?	4. Kriteria apa yang harus Anda penuhi untuk dapat mengajukan promosi jabatan?
	4. Apakah karyawan difabel dapat mengakses informasi promosi jabatan dengan mudah?	5. Apakah Anda dapat mengakses informasi promosi jabatan dengan mudah?
<b>Peluang Pelatihan, Buku Pedoman Dan Kursus Yang Disponsori Pengusaha</b>	1. Apakah Yayasan memberikan program pelatihan untuk karyawan?	1. Apakah Anda mendapatkan program pelatihan dari Yayasan?
	1. Apakah terdapat perbedaan program pelatihan antara karyawan difabel dan non difabel?	2. Apakah terdapat perbedaan antara pelatihan yang Anda lakukan dengan yang

		dilakukan oleh rekan kerja non difabel?
	2. Apakah program pelatihan dapat diakses dan dilakukan dengan mudah oleh karyawan difabel?	3. Apakah Anda mengalami kesulitan dalam mengakses dan menjalani program pelatihan?
	3. Apa saja yang didapatkan karyawan dari program pelatihan tersebut?	4. Apa yang Anda dapatkan dari program pelatihan tersebut?
	1. Apakah Yayasan juga mengadakan kerja sama dengan pihak ketiga untuk melakukan pelatihan?	1. Apakah Anda mendapatkan program pelatihan lain selain dari Yayasan?
	1. Apakah karyawan dapat dengan mudah mengakses dan menjalani program pelatihan tersebut?	2. Apakah Anda mengalami kesulitan dalam melakukan dan mengakses program pelatihan tersebut?
	2. Apa saja yang didapatkan oleh para karyawan melalui pelatihan tersebut?	3. Apa yang Anda dapat dari pelatihan tersebut?
<b>Tinjauan Dan Penghargaan</b>	1. Bagaimana ketentuan penilaian kinerja yang dilakukan Yayasan?	1. Apa yang Yayasan nilai dari kinerja Anda?
	1. Apakah terdapat perbedaan penilaian antara karyawan difabel dengan non difabel?	2. Apakah terdapat perbedaan antara penilaian kinerja Anda dengan rekan kerja non difabel?
	2. Apakah penilaian kinerja yang dilakukan memiliki pengaruh terhadap kompensasi yang karyawan terima?	3. Apakah hasil penilaian kinerja Anda dapat berpengaruh ke kompensasi yang Anda terima?

	3. Kompensasi apa saja yang karyawan terima dari Yayasan?	4. Apa saja jenis kompensasi yang Anda terima saat bekerja disini?
	4. Apakah terdapat perbedaan kompensasi yang diterima karyawan difabel dengan non difabel?	5. Apakah Anda merasakan perbedaan dari kompensasi yang Anda terima dengan yang diterima oleh karyawan non difabel?

### 3. Mempertahankan Pekerjaan

	Wakil Ketua Yayasan	Karyawan Difabel
<b>Kebijakan Tentang Mereka Yang Menjadi Difabel</b>	1. Apakah terdapat karyawan yang menjadi difabel dalam masa kerjanya?	1. Apakah terdapat rekan kerja yang menjadi difabel dalam masa kerjanya?
	1. Prosedur apa yang dilakukan Yayasan untuk dapat mempertahankan karyawan tersebut?	2. Apakah Anda mengetahui prosedur terkait kasus tersebut?
	2. Bagaimana kebijakan yang dimiliki oleh yayasan terkait dengan PHK atau pengunduran diri karyawan?	3. Apakah Anda mengetahui kebijakan yayasan terkait dengan PHK atau pengunduran diri karyawan?
	3. Apa saja yang didapat karyawan ketika ada yang mengajukan pengunduran diri atau terjadi kasus PHK?	4. Apa yang Anda dapatkan ketika terdapat rekan kerja yang mengundurkan diri?
	4. Apakah terdapat perbedaan kebijakan antara karyawan difabel dan non difabel?	5. Apakah Anda merasakan perbedaan dengan karyawan non difabel?



#### 4. Penyesuaian Aksesibilitas Dan Adaptasi

	<b>Wakil Ketua Yayasan</b>	<b>Karyawan Difabel</b>
<b>Penyesuaian Aksesibilitas dan Adaptasi</b>	1. Apa saja penyesuaian yang dilakukan oleh yayasan untuk membantu karyawan difabel dalam mengerjakan pekerjaannya?	1. Penyesuaian apa saja yang diberikan yayasan untuk membantu pekerjaan Anda?
	1. Apakah karyawan difabel dapat mengakses penyesuaian tersebut dengan mudah?	2. Apakah Anda mengalami kesulitan dengan penyesuaian tersebut?
	2. Berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk karyawan difabel beradaptasi dan terbiasa dengan penyesuaian tersebut?	3. Berapa lama waktu yang Anda butuhkan untuk dapat beradaptasi dan terbiasa dengan penyesuaian pada lingkungan kerja Anda?
	3. Bagaimana prosedur terkait kesehatan dan keselamatan kerja yang ada pada yayasan ini?	4. Apa saja prosedur kesehatan dan keselamatan kerja yang berlaku di yayasan ini yang Anda ketahui?




### Panduan Observasi


Aspek	Indikator	Ya	Tidak	Keterangan
Rekrutmen	Mencantumkan pernyataan menerima pelamar difabel		V	
	Mengadakan kerjasama dengan Lembaga/serikat pekerja difabel untuk menyebarkan lowongan pekerjaan		V	
	Memberikan informasi mengenai lingkungan kerja karyawan difabel		V	
	Memberikan kesempatan untuk masyarakat umum yang difabel dapat bekerja		V	

Aspek	Indikator	Ya	Tidak	Keterangan
	Memberikan informasi kepada pelamar bahwa akan bekerja bersama karyawan difabel		V	
Seleksi dan Wawancara	Menyediakan pendamping untuk membantu pelamar difabel	V		
	Memberikan penyesuaian khusus untuk pelamar difabel		V	
Orientasi dan Percobaan Kerja Dengan Dukungan	Mengadakan pengenalan lingkungan kerja kepada karyawan yang baru direkrut	V		
	Karyawan diberikan informasi penting (petunjuk pekerjaan, buku pedoman,	V		

Aspek	Indikator	Ya	Tidak	Keterangan
	peraturan pegawai, dll) yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan			
	Memberikan kesempatan untuk karyawan difabel mencoba bekerja sebagai penyesuaian dan pembiasaan dengan lingkungan dan peralatan kerja	V		
	Memberikan dukungan kepada karyawan difabel dalam melakukan pekerjaan	V		
	Menyiapkan alternatif jika karyawan difabel tidak sesuai dengan		V	

Aspek	Indikator	Ya	Tidak	Keterangan
	pekerjaan yang dilakukan			
Pengembangan Karier	Karyawan difabel diberi kesempatan untuk dapat menduduki posisi yang lebih tinggi di yayasan		V	
	Karyawan difabel mendapatkan informasi mengenai pengembangan karier dengan mudah		V	
Peluang Pelatihan, Buku	Yayasan memberikan program pelatihan untuk karyawan	V		
Pedoman, dan Kursus Yang Disponsori Perusahaan	Program pelatihan yang dilakukan oleh karyawan difabel dan non difabel sama	V		

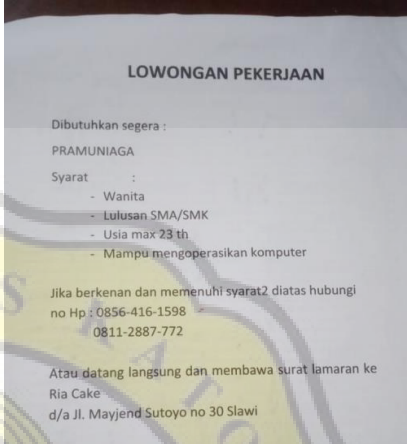
Aspek	Indikator	Ya	Tidak	Keterangan
	Memberikan penyesuaian untuk karyawan difabel dalam program pelatihan	V		
	Karyawan difabel dapat mengakses pelatihan dengan mudah	V		
	Mengadakan kerja sama dengan pihak ketiga untuk mengadakan program pelatihan bagi karyawan		V	
	Karyawan difabel dapat mengakses pelatihan dan lokasi pelatihan dengan mudah		V	
Tinjauan dan Penghargaan	Melakukan penilaian kerja pada karyawan	V		

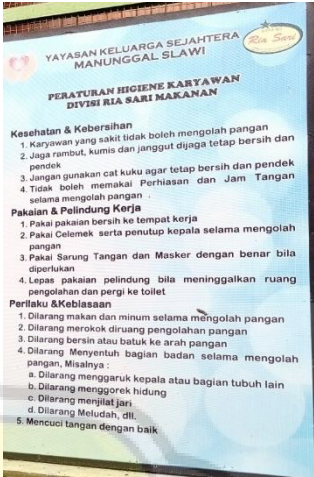

Aspek	Indikator	Ya	Tidak	Keterangan
	Komponen penilaian antara karyawan difabel dan non difabel sama	V		
	Karyawan mendapatkan penghargaan atas kinerja yang sudah dilakukan	V		
	Penghargaan yang diberikan untuk karyawan difabel dan non difabel sama	V		
Kebijakan Tentang Mereka Yang Menjadi Disabilitas	Memiliki prosedur untuk menangani karyawan yang menjadi disabilitas saat masih aktif bekerja di yayasan		V	
Penyesuaian Aksesibilitas dan Adaptasi	Memberikan dukungan berupa penyesuaian pada sarana dan	V		


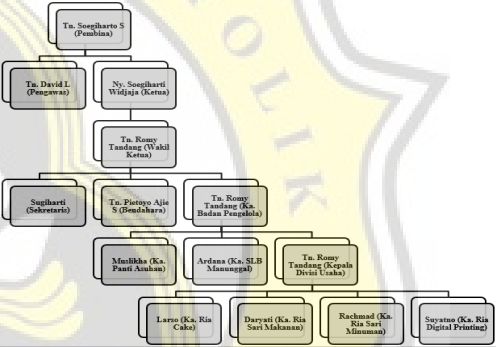
Aspek	Indikator	Ya	Tidak	Keterangan
	prasarana kerja karyawan difabel di lingkungan kerjanya			
	Karyawan difabel dapat mengakses dengan mudah penyesuaian yang diberikan	V		
	Karyawan difabel beradaptasi dengan baik pada sarana dan prasana yang sudah disesuaikan untuknya	V		
	Memberikan penyesuaian pada faktor kesehatan dan keselamatan kerja untuk karyawan difabel	V		



### Panduan Dokumentasi

Nama Dokumen	Ya	Tidak	Keterangan
Pamflet/Poster/Iklan rekrutmen	<b>V</b>		
Kebijakan seleksi karyawan difabel		<b>V</b>	
Panduan wawancara saat seleksi		<b>V</b>	
Kebijakan orientasi karyawan difabel di tempat kerja		<b>V</b>	
Kebijakan peraturan karyawan		<b>V</b>	
Buku pedoman kerja karyawan		<b>V</b>	

Prosedur kesehatan dan keselamatan kerja	V		 <p><b>YAYASAN KELUARGA SELIAHTERA MANUNGAL-SLAWI</b></p> <p><b>PERATURAN HIGIENE KARYAWAN DEWISI RIA SARI MAKANAN</b></p> <p><b>Kesehatan &amp; Kebersihan</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan yang sakit tidak boleh mengolah pangan</li> <li>2. Jaga rambut, kumis dan janggut dijaga tetap bersih dan pendek</li> <li>3. Jangan gunakan cat kuku agar tetap bersih dan pendek</li> <li>4. Tidak boleh memakai Perhiasan dan Jam Tangan selama mengolah pangan .</li> </ol> <p><b>Pakaian &amp; Pelindung Kerja</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pakai pakaian bersih ke tempat kerja</li> <li>2. Pakai Celemek serta penutup kepala selama mengolah pangan</li> <li>3. Pakai Sarung Tangan dan Masker dengan benar bila diperlukan</li> <li>4. Lepas pakaian pelindung bila meninggalkan ruang pengolahan dan pergi ke toilet</li> </ol> <p><b>Perilaku &amp; Kebiasaan</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dilarang makan dan minum selama mengolah pangan</li> <li>2. Dilarang merokok diruang pengolahan pangan</li> <li>3. Dilarang bersin atau batuk ke arah pangan</li> <li>4. Dilarang Menyentuh bagian badan selama mengolah pangan, Misalnya:       <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Dilarang menggaruk kepala atau bagian tubuh lain</li> <li>b. Dilarang mengorek hidung</li> <li>c. Dilarang menjilat jari</li> <li>d. Dilarang Meludah, dll.</li> </ol> </li> <li>5. Mencuci tangan dengan baik</li> </ol>
Penyesuaian sarana dan prasana kerja karyawan difabel	V		
Kebijakan pelatihan karyawan difabel	V		
Kebijakan pelatihan karyawan difabel bersama pihak diluar yayasan	V		
Kebijakan penilaian kinerja karyawan difabel	V		
Kebijakan pemberian penghargaan atas kinerja karyawan difabel	V		

<p>Penghargaan yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja difabel</p>	<p>V</p>	
<p>Struktur Organisasi</p>	<p>V</p>	

## *Informed Consent*

### INFORMED CONSENT

Berhubungan dengan diadakannya penelitian yang berjudul **“Pengelolaan Tenaga Kerja Difabel Berdasarkan Pedoman *International Labour Organization (ILO)* Pada Yayasan Keluarga Sejahtera Manunggal Slawi”** yang akan dilaksanakan oleh Fransiskus Xaverius Marchelino Ivan Wibowo, saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Romy Tandang

Jabatan : Wakil Ketua Yayasan Keluarga Sejahtera Manunggal Slawi

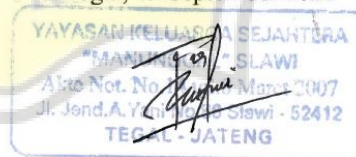
Menyatakan persetujuan saya untuk ikut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Saya menyatakan, bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini dilakukan dengan sukarela tanpa paksaan dari pihak manapun. Saya secara sadar, memberikan ijin pada peneliti untuk menggunakan data yang saya berikan untuk kepentingan dan tujuan penelitian.

Sebagai responden dalam penelitian ini, saya setuju untuk bertemu, melakukan wawancara, dan mengijinkan peneliti untuk menggunakan alat bantu perekam untuk menghindari kesalahan dan menghindari ketidaklengkapan informasi mengenai Yayasan Keluarga Sejahtera Manunggal Slawi dalam menganalisis penelitian tersebut.

Tegal, 19 September 2022



FX. Marchelino Ivan Wibowo



Romy Tandang

**INFORMED CONSENT**

Berhubungan dengan diadakannya penelitian yang berjudul **“Pengelolaan Tenaga Kerja Difabel Berdasarkan Pedoman *International Labour Organization (ILO)* Pada Yayasan Keluarga Sejahtera Manunggal Slawi”** yang akan dilaksanakan oleh Fransiskus Xaverius Marchelino Ivan Wibowo, saya yang bertandatangan dibawah ini :

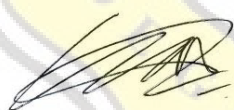
Nama : Yunizar

Jabatan : Karyawan produksi divisi Ria Sari Makanan

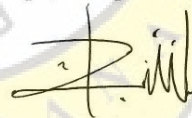
Menyatakan persetujuan saya untuk ikut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Saya menyatakan, bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini dilakukan dengan sukarela tanpa paksaan dari pihak manapun. Saya secara sadar, memberikan ijin pada peneliti untuk menggunakan data yang saya berikan untuk kepentingan dan tujuan penelitian.

Sebagai responden dalam penelitian ini, saya setuju untuk bertemu, melakukan wawancara, dan mengizinkan peneliti untuk menggunakan alat bantu perekam untuk menghindari kesalahan dan menghindari ketidaklengkapan informasi mengenai Yayasan Keluarga Sejahtera Manunggal Slawi dalam menganalisis penelitian tersebut.

Tegal, 28 September 2022



FX. Marchelino Ivan Wibowo



Yunizar



**INFORMED CONSENT**

Berhubungan dengan diadakannya penelitian yang berjudul **“Pengelolaan Tenaga Kerja Difabel Berdasarkan Pedoman *International Labour Organization (ILO)* Pada Yayasan Keluarga Sejahtera Manunggal Slawi”** yang akan dilaksanakan oleh Fransiskus Xaverius Marchelino Ivan Wibowo, saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Novi F

Jabatan : Karyawan produksi divisi ria sari makanan

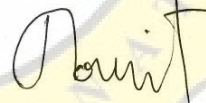
Menyatakan persetujuan saya untuk ikut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Saya menyatakan, bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini dilakukan dengan sukarela tanpa paksaan dari pihak manapun. Saya secara sadar, memberikan ijin pada peneliti untuk menggunakan data yang saya berikan untuk kepentingan dan tujuan penelitian.

Sebagai responden dalam penelitian ini, saya setuju untuk bertemu, melakukan wawancara, dan mengizinkan peneliti untuk menggunakan alat bantu perekam untuk menghindari kesalahan dan menghindari ketidaklengkapan informasi mengenai Yayasan Keluarga Sejahtera Manunggal Slawi dalam menganalisis penelitian tersebut.

Tegal, 20 September 2022



FX. Marchelino Ivan Wibowo



Novi F

**INFORMED CONSENT**

Berhubungan dengan diadakannya penelitian yang berjudul **“Pengelolaan Tenaga Kerja Difabel Berdasarkan Pedoman *International Labour Organization (ILO)* Pada Yayasan Keluarga Sejahtera Manunggal Slawi”** yang akan dilaksanakan oleh Fransiskus Xaverius Marchelino Ivan Wibowo, saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Rachmania M

Jabatan : Karyawan produksi divisi ria sari makanan

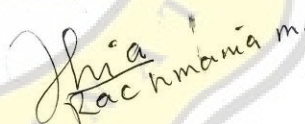
Menyatakan persetujuan saya untuk ikut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Saya menyatakan, bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini dilakukan dengan sukarela tanpa paksaan dari pihak manapun. Saya secara sadar, memberikan ijin pada peneliti untuk menggunakan data yang saya berikan untuk kepentingan dan tujuan penelitian.

Sebagai responden dalam penelitian ini, saya setuju untuk bertemu, melakukan wawancara, dan mengizinkan peneliti untuk menggunakan alat bantu perekam untuk menghindari kesalahan dan menghindari ketidaklengkapan informasi mengenai Yayasan Keluarga Sejahtera Manunggal Slawi dalam menganalisis penelitian tersebut.

Tegal, 20 September 2022



FX. Marchelino Ivan Wibowo



Rachmania M



**INFORMED CONSENT**

Berhubungan dengan diadakannya penelitian yang berjudul **“Pengelolaan Tenaga Kerja Difabel Berdasarkan Pedoman *International Labour Organization (ILO)* Pada Yayasan Keluarga Sejahtera Manunggal Slawi”** yang akan dilaksanakan oleh Fransiskus Xaverius Marchelino Ivan Wibowo, saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Riza Aulia Fikri  
Jabatan : Karyawan produksi divisi *Ria Cake*

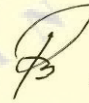
Menyatakan persetujuan saya untuk ikut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Saya menyatakan, bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini dilakukan dengan sukarela tanpa paksaan dari pihak manapun. Saya secara sadar, memberikan ijin pada peneliti untuk menggunakan data yang saya berikan untuk kepentingan dan tujuan penelitian.

Sebagai responden dalam penelitian ini, saya setuju untuk bertemu, melakukan wawancara, dan mengizinkan peneliti untuk menggunakan alat bantu perekam untuk menghindari kesalahan dan menghindari ketidaklengkapan informasi mengenai Yayasan Keluarga Sejahtera Manunggal Slawi dalam menganalisis penelitian tersebut.

Tegal, 21 September 2022



FX. Marchelino Ivan Wibowo



Riza Aulia Fikri

**INFORMED CONSENT**

Berhubungan dengan diadakannya penelitian yang berjudul **“Pengelolaan Tenaga Kerja Difabel Berdasarkan Pedoman *International Labour Organization (ILO)* Pada Yayasan Keluarga Sejahtera Manunggal Slawi”** yang akan dilaksanakan oleh Fransiskus Xaverius Marchelino Ivan Wibowo, saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Nurseto Sapto Edi  
Jabatan : Karyawan produksi divisi *Ria Cake*

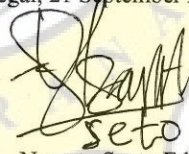
Menyatakan persetujuan saya untuk ikut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Saya menyatakan, bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini dilakukan dengan sukarela tanpa paksaan dari pihak manapun. Saya secara sadar, memberikan ijin pada peneliti untuk menggunakan data yang saya berikan untuk kepentingan dan tujuan penelitian.

Sebagai responden dalam penelitian ini, saya setuju untuk bertemu, melakukan wawancara, dan mengizinkan peneliti untuk menggunakan alat bantu perekam untuk menghindari kesalahan dan menghindari ketidaklengkapan informasi mengenai Yayasan Keluarga Sejahtera Manunggal Slawi dalam menganalisis penelitian tersebut.

Tegal, 21 September 2022



FX. Marchelino Ivan Wibowo



Nurseto Sapto Edi

**INFORMED CONSENT**

Berhubungan dengan diadakannya penelitian yang berjudul **“Pengelolaan Tenaga Kerja Difabel Berdasarkan Pedoman *International Labour Organization (ILO)* Pada Yayasan Keluarga Sejahtera Manunggal Slawi”** yang akan dilaksanakan oleh Fransiskus Xaverius Marchelino Ivan Wibowo, saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Nida UI Imaim

Jabatan : Guru SLB Manunggal Slawi

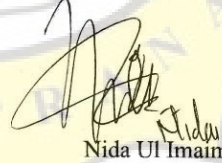
Menyatakan persetujuan saya untuk ikut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Saya menyatakan, bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini dilakukan dengan sukarela tanpa paksaan dari pihak manapun. Saya secara sadar, memberikan ijin pada peneliti untuk menggunakan data yang saya berikan untuk kepentingan dan tujuan penelitian.

Sebagai responden dalam penelitian ini, saya setuju untuk bertemu, melakukan wawancara, dan mengizinkan peneliti untuk menggunakan alat bantu perekam untuk menghindari kesalahan dan menghindari ketidaklengkapan informasi mengenai Yayasan Keluarga Sejahtera Manunggal Slawi dalam menganalisis penelitian tersebut.

Tegal, 22 September 2022



FX. Marchelino Ivan Wibowo



Nida UI Imaim

## Transkrip Wawancara

Tanggal : 19 September 2022  
 Informan : Bpk. Romy Tandang  
 Jabatan : Wakil Ketua Yayasan KS Manunggal Slawi  
 Tujuan : Wawancara terkait MSDM Difabel  
 Tempat : Yayasan KS Manunggal Slawi

PELAKU	PERCAKAPAN
Ivan	: “Pagi Pak. Saya ijin melepas masker?”
Bpk. Romy	: “Iya boleh”
Ivan	: “Jadi terimakasih atas kesempatan yang Bapak berikan dan juga terimakasih karena Ivan sudah diberikan ijin untuk menjadikan Yayasan ini sebagai lokasi penelitian Ivan.”
Bpk. Romy	: “Iya sama-sama”
Ivan	: “Jadi disini Ivan ingin mengetahui bagaimana pengelolaan karyawan yang bekerja disini terutama karyawan yang difabel. Sebelumnya boleh memperkenalkan kembali di Yayasan ini Pak Romy bekerja sebagai apa?”
Bpk. Romy	: “Ya pagi Ivan ya. Pertama-tama saya memperkenalkan diri. Nama saya Romy Tandang biasa dipanggilnya Romy. Saat ini posisi saya itu sebagai wakil ketua Yayasan Keluarga Sejahtera Manunggal. Dimana yayasan itu membawahi beberapa unit usaha, dari yang pertama itu panti asuhan, sekolah luar biasa, ada Ria Sari, Ria Sari minuman, ada Ria Cake, dan yang terbaru itu Ria <i>Digital Printing</i> . Jadi Yayasan ini membawahi 6 divisi.”
Ivan	: “Jadi kalau ivan boleh tahu awal mula Yayasan Keluarga Sejahtera Mandiri ini terbentuk itu bagaimana ya Pak?”
Bpk. Romy	: “Jadi Keluarga Sejahtera Manunggal ini asal muasalnya ya bergerak di bidang sosial saja. Itu awalnya bantuan kemanusiaan di lingkungan sekitar yayasan. Seperti perbaikan-perbaikan saluran got, kemudian yang korban-korban banjir juga pernah, pernah juga yang anak-anak yang mengalami sakit bibir sumbing dan yang tidak memiliki anus..itu awalnya dari situ. Sebelum menjadi yayasan, tadinya bernama Paguyuban Keluarga Sejahtera Manunggal yang sudah ada sejak tahun 1979. Kemudian pada bulan Maret tahun

		2007, paguyuban di akte notaris dan berganti nama menjadi Yayasan Keluarga Sejahtera Manunggal seperti sekarang ini. Kemudian pada tahun 2005 mulai mempekerjakan teman-teman difabel bersamaan dengan yayasan membuka unit usaha ekonomi kreatif yang sekarang adalah Ria Sari Makanan. Kemudian pada tahun 2012 yayasan membuka lagi unit usaha lainnya yaitu Ria Sari Minuman dan juga Ria <i>Cake</i> . Dan akhirnya di 2018 menambah 1 lagi unit usaha terbaru yaitu Ria <i>Digital Printing</i> . Untuk SLB sendiri sudah ada sejak tahun 1988. SLB ini sendiri sebelumnya dikelola oleh pemerintah dan kemudian diakuisisi oleh Yayasan pada tahun 1988 tersebut.”
Ivan	:	“Kemudian apa yang mendasari Yayasan hingga akhirnya mau untuk mempekerjakan teman-teman difabel ini?”
Bpk. Romy	:	“Asalnya Yayasan mau itu ya karena pertimbangan dari Ibu Ketua, yaitu Ibu Sosro. Beliau melihat bahwa lulusan dari SLB yang saat itu sudah berdiri, Beliau merasa ada kepedulian bahwa saat nanti anak ini lulus sekolah apakah mereka bisa diterima di masyarakat? Asal mulanya dari situ dan akhirnya Beliau mendirikan suatu unit usaha ekonomi yang saat itu bernama Ria Sari dengan tujuan itu tadi, yaitu merekrut beberapa anak lulusan SLB setidaknya mampu untuk bekerja.”
Ivan	:	“Jadi disini Ivan rencana akan berfokus pada 3 divisi yaitu sekolah luar biasa, Ria Cake, dan Ria Sari Makanan. Seperti yang disebutkan oleh Pak Romy bahwa teman-teman difabel ditempatkan di 3 divisi tersebut. Saya mau tanya Pak, untuk jumlah karyawan difabel di setiap divisi ada berapa banyak dan jenis difabelnya apa saja?”
Bpk. Romy	:	“Kalau untuk karyawan yang difabel, untuk yang di Ria Sari itu kurang lebih bobotnya 20%-30% dari jumlah karyawan. Ria Sari ini terdapat total 26 karyawan, jadi ya sekitar 8-10 orang merupakan karyawan difabel. Kemudian yang di Ria Cake juga sama kurang lebih dari sekitar 22 karyawan mungkin difabelnya ada 5 orang. Kemudian kalau di SLB itu dari 54 karyawan termasuk kepala sekolah dan guru yang difabel ada 1 orang. Dan biasanya yang berkebutuhan khusus itu yang tuna rungu dan yang IQnya rendah brarti istilah kata itu yang C ya. C nya itu yang rendah saja. Seperti itu Ivan.”
Ivan	:	“Terus Pak kalau dari rekrutmennya itu apakah yayasan punya kebijakan khusus tidak ya terkait dengan perekrutan terutama yang difabel ini?”



Bpk. Romy	:	“Untuk Yayasan sebetulnya dalam merekrut anak difabel kita ada kuotanya istilahnya begitu ya. Dan biasanya itu omongan dari wali kelas atau alumni gurunya itu kan ada alumni, nanti dari guru-guru yang bersangkutan itu merekomendasikan. Misalnya kaya di Ria Sari itu butuh karyawan baru kalau yang keluar anak-anak difabel ya kita akan minta ke sekolah, Pak ada gak yang alumni kemarin misalnya yang belum bekerja yang kira-kira ada prestasinya nah itu kita coba tawarin. Seperti itu Ivan.”
Ivan	:	“Berarti secara tidak langsung Yayasan belum mencoba untuk merekrut yang dari pihak luar ya Pak? Maksudnya yang dari luar SLB.”
Bpk. Romy	:	“Ya selama ini kebanyakan alumni SLB. Untuk yang dari pihak luar kita emang belum ya. Untuk yang dari luar SLB hanya sebatas dari teman-teman karyawan difabel yang sudah kerja disini. Biasanya kita tanya ke mereka apakah mereka punya kenalan sesama difabel diluar SLB yang ingin bekerja disini atau tidak. Hanya saja kan rata-rata kenalan mereka ya sesama alumni SLB juga. Kalau ternyata dia gak ada teman kita bisa tanya guru-guru di sekolah. Kaya gitu. Terus juga kan kita memprioritaskan dari SLB dulu karena sejak awal dibentuknya seperti Ria Sari ini sebagai wadah untuk teman-teman lulusan SLB Manunggal dapat bekerja dan diterima di masyarakat. Untuk kerjasama dengan pihak luar juga masih belum. Soalnya untuk komunitas seperti itu kebanyakan yang cacat fisik seperti yang korban amputasi, dan kurang merangkul seperti yang tuna rungu dan grahita seperti yang ada di Yayasan. Ya kurang lebih karena kita beda visi dengan mereka sehingga kita belum bekerjasama dengan mereka.”
Ivan	:	“Berarti emang belum ada ya yang misal yang dari masyarakat umum kaya gitu..”
Bpk. Romy	:	“Belum...belum ada iya.”
Ivan	:	“Udah pernah sempat mencoba untuk yang mungkin mengambil dari luar dengan menyebarkan iklan lowongan?”
Bpk. Romy	:	“Kalau nyoba sih kita tidak melakukan ya. Kalau kita nyoba buka lowongan terus itu ditujukan benar-benar untuk anak-anak difabel kita cari lowongan kerja untuk kawan-kawan difabel itu belum. Karena kebutuhannya itu tadi, Van. Kita tidak seperti orang normalnya sih. Ketika kita butuh 5 tidak mungkin karyawan difabel semua seperti itu.”

Ivan	:	“Terus ini. Untuk alur rekrutmennya itu kira-kira ada perbedaan tidak sama yang normal?”
Bpk. Romy	:	“Iya kalau untuk perekrutan itu kita gak ada jadi semua sama baik karyawan normal maupun difabel saat ngelamar kerja ya sama saja. Baik apa ya...proses wawancaranya, proses nanti gajinya, terus apa kerjanya juga sama. Gak ada perlakuan khusus.”
Ivan	:	“Jadi dari awal sudah di pukul sama rata ya?”
Bpk. Romy	:	“Iya betul.”
Ivan	:	“Tadi kan disini mengenai wawancara dan seleksi itu yang karyawan difabel ini , wawancara dan model seleksinya seperti apa?”
Bpk. Romy	:	“Kalau kita masih belum seperti setara dengan perusahaan ya jadi biasanya kita panggil, kita ngobrol, kita langsung sampaikan jenis pekerjaan, misalnya yang dibagian produksi ya walaupun dia anak difabel C ataupun B yang tuna rungu itu kita sampaikan bahwa pekerjaanmu nanti seperti ini. Kira-kira kamu bersedia gak, berkenan gak, atau mau gak. Nah saat mereka memutuskan langsung mau ya langsung kita terima seperti itu. Jadi tidak ada kaya tertulis tes atau apapun itu gak ada.”
Ivan	:	“Jadi hanya lewat wawancara ya?”
Bpk. Romy	:	“Betul..”
Ivan	:	“Saat wawancara itu apakah para teman-teman difabel juga didampingi?”
Bpk. Romy	:	“Ya tentu mereka juga didampingi saat wawancara ya. Yang mendampingi mereka ya guru SLB yang merekomendasikan mereka. Para guru ini membantu saya menjelaskan ke teman-teman difabel terkait pekerjaan dan lainnya.”
Ivan	:	“Nah itu waktu melakukan seleksi yang rekrutmen yang karyawan difabel ini ada kualifikasi khusus gak?”
Bpk. Romy	:	“Kalau kualifikasi sih gak ada ya. Gak ada.”
Ivan	:	“Kan disini itu rata-rata tuna rungu dan tuna grahita. Apakah pernah ada mungkin pengalaman yang melamar itu diluar dari 2 jenis ini? Ntah itu mungkin yang tuna netra atau yang lain.”
Bpk. Romy	:	“Sejauh ini belum. Belum ada. Jadi hanya yang tuna rungu dan tuna grahita saja.”
Ivan	:	“Apakah itu karena rata-rata kebanyakan tuna rungu dan tuna grahita atau ada alasan khusus?”



Bpk. Romy	:	“Ya memang karena kebanyakan dari alumni SLB sih ya. Kita adanya tuna rungu dan tuna grahita kita ngambilnya dari situ. Gak ada yang misalnya tuna Netra itu gak ada.”
Ivan	:	“Terus waktu diterima bekerja, apa disediakan waktu untuk karyawan difabel ini untuk pengenalan lingkungan kerja?”
Bpk. Romy	:	“Ada. Di setiap kita menerima bekerja pasti ada pengenalan lingkungan Ivan. Lokasi kerja, teman-teman kerja itu akan kita beri waktu kenalan, baru nanti besoknya masuk kerja normal baru.”
Ivan	:	“Berarti untuk periode waktu pengenalannya rata-rata Cuma 1 hari ya?”
Bpk. Romy	:	“Iya. 1 hari. Dan saat hari kerja itu langsung kenalan langsung kerja.”
Ivan	:	“Berarti pelatihan dan lain-lain juga dilaksanakan saat bekerja?”
Bpk. Romy	:	“Iya betul..”
Ivan	:	“Untuk misal seperti panduan bekerja apakah diberi khusus? Misalnya kaya seperti buku panduan seperti itu.”
Bpk. Romy	:	“Gak ada..kita gak pakai seperti itu. Biasanya nanti kepala koordinatornya itu otomatis akan menyampaikan jenis pekerjaannya apa saat itu juga langsung diajarin. Ni kalau misal kamu bagian bakpau mestinya kamu akan diajarin step-stepnya bakpau seperti itu. Nah itu nanti disitu ada pengamatan aja sih Van. Ooo ini kayaknya mampu disini. Nanti saat dia tidak mampu ya nanti otomatis koordinatornya akan mengalihkan ke bagian yang sekiranya dia mampu. Seperti itu.”
Ivan	:	“Kira-kira waktu yang dibutuhkan bagi karyawan difabel itu dari yang hari pertama masih bingung atau mungkin belum ahli sampai kemudian jadi terbiasa dan terampil itu kira-kira waktunya berapa lama?”
Bpk. Romy	:	“Ya kalau itu semua kan kembali ke anaknya ya. Kalau yang tuna rungu itu kan dia daya berpikirnya normal, jadi ya gak butuh waktu lama sih sekitar 2 minggu-3 minggu dia sudah mulai menguasai. Cuma kalau yang tuna grahita itu ya memang harus sabar. Ada yang bisa nangkep ada yang lama harus diulang-ulang terus. Seperti itu.”
Ivan	:	“Kalau kesulitan yang dihadapi karyawan difabel itu rata-rata kesulitan dalam hal apa ya, Pak?”
Bpk. Romy	:	“Kalau saat bekerja ya, ya kalau yang dari tuna rungu itu kan karena pendengaran sama bicara, jadi mungkin karena kita eee..apa ya kaya untuk pemproduksiian beberapa makanan olahan itu perlu kode-kode, biasanya anak-anak yang gatau. Kaya kita menyiapkan

		baker, nanti yang denger cuma yang normal dan yang C saja. Jadi yang tuna rungu gak akan denger. Jadi saat dia di posisi itu, ya kadang dia mengalami kesulitan disitu mengetahui o ini produk sudah matang apa belum begitu. Kalau yang C itu kesulitannya mungkin mereka kurang menerima penuh apa yang jadi perintah dari atasan. Harusnya begini begini begini pasti ada yang lupa gitu. Seperti itu.”
Ivan	:	“Berarti untuk rata-rata karyawan difabel disini itu masih dibagian produksi dan jabatannya karyawan ya?”
Bpk. Romy	:	“Iya betul.”
Ivan	:	“Belum ada yang ini ya jabatannya mungkin sedikit lebih tinggi?”
Bpk. Romy	:	“Ya hingga saat ini hanya sebatas karyawan produksi sama guru saja. Untuk jabatan yang lebih tinggi saat ini masih belum ada ya. Mungkin karena kendala komunikasi ya nantinya..lalu juga mereka tidak pernah mendapat pelatihan terkait dengan jabatan-jabatan yang tingkat atas..mereka juga malu-malu dan takut.”
Ivan	:	“Nah kira-kira akan diberi kesempatan tidak kalau semisal nanti dimasa depan?”
Bpk. Romy	:	“Ya harapannya sih ada ya, seperti itu. Harapannya akan ada peningkatan lah. Gitu.”
Ivan	:	“Untuk yang sekarang ini apakah sudah mungkin ada tanda-tanda oh karyawan yang ini mungkin bisa di naikkan jadi admin gitu?”
Bpk. Romy	:	“Kalau untuk di sekolah terus terang ada alumni-alumni yang jadi guru. Jadi kita tetap memprioritaskan untuk posisi yang juga gak dibawah-bawah. Seperti itu Van.”
Ivan	:	“Eee..berhubungan dengan program pelatihan, apakah dari yayasan atau mungkin dari divisi itu sering mengadakan pelatihan-pelatihan begitu tidak ya?”
Bpk. Romy	:	“Kalau pelatihan kayanya jarang..jarang mengadakan.”
Ivan	:	“Kalau semisal ada kaya gitu..kira-kira pelatihannya pelatihan apa ya?”
Bpk. Romy	:	“Kalau ada pas pelatihan itu biasanya tentang perilaku saja sih ya. Terus bagaimana loyalitas terhadap tempat kerja itu pernah ada pelatihan dari Mc Donald. Jadi mungkin Mc Donald itu bagian marketingnya datang kesini, mengumpulkan semua karyawan baik itu difabel maupun tidak itu kita diajarin yang namanya bagaimana loyalitas sama tempat kerja, bagaimana bersikap kerja yang baik dan lain-lain gitu.”

Ivan	:	“Berarti program pelatihannya itu pasti akan melibatkan semua karyawan?”
Bpk. Romy	:	“Iya. Semua karyawan.”
Ivan	:	“Tidak mungkin misalkan karyawan difabelnya itu punya program pelatihan tersendiri?”
Bpk. Romy	:	“O gak ada..gak ada iya.”
Ivan	:	“Dari pelatihan tersebut, kira-kira <i>feedbacknya</i> positif atau gimana ya Pak?”
Bpk. Romy	:	“Ya untuk <i>feedbacknya</i> pasti ada lah. Pasti ada sisi positifnya. Ada perubahan lah dibanding sebelum ada pelatihan itu.”
Ivan	:	“Berarti para karyawan ini bisa mengikuti dengan mudah ya?”
Bpk. Romy	:	“Iya.”
Ivan	:	“Kalau saya tidak salah dengar, di Slawi itu ada kaya seperti komunitas teman-teman yang difabel ya?”
Bpk. Romy	:	“Iya betul.”
Ivan	:	“Nah apakah yayasan itu juga ikut tergabung disitu atau gimana?”
Bpk. Romy	:	“Jadi yang komunitas itu ya Van, itu biasanya larinya ke fisik. Di komunitas difabel yang ada di Procot itu kebanyakan yang cacat fisik tapi pikirannya normal. Mereka kurang merangkul seperti yang tuna rungu dan tuna grahita. Jadi yayasan terus terang memang andil kesana tidak ada. Ya bukannya tidak sama sekali cuma tidak banyak karena kepeduliannya kita ke anak tuna rungu dan tuna grahita. Jadi seperti dinsos, kabupaten pun lebih condongnya ke yang bunting, lumpuh kaki seperti itu. Tapi dianya normal begitu..”
Ivan	:	“Berarti belum mencoba untuk lebih masuk kedalam lagi?”
Bpk. Romy	:	“Iya. Kita belum..”
Ivan	:	“Tadi sempat disebut tentang penilaian kinerja juga. Untuk penilaian kinerja itu bentuknya seperti apa ya? Apakah ada perbedaan antara yang normal dengan yang difabel?”
Bpk. Romy	:	“Kalau penilaian kerja kan hanya dari dia menyelesaikan pekerjaannya waktu itu. Misal si A dikasih suatu pekerjaan, seberapa banyak kemampuan kamu. Seperti itu saja sih. Tidak secara tertulis atau seperti perusahaan-perusahaan itu tidak.”
Ivan	:	“Brarti untuk penilaiannya itu berdasarkan dari pengamatan saja?”

Bpk. Romy	:	“Iya pengamatan saja. Kepala koordinatnya itu mengamati dan bisa gak bisa ya tetap seperti itu. Tapi kita tetep kasih <i>support</i> lah biar bisa lebih berubah lebih baik sedikit gitu.”
Ivan	:	“Untuk penilaian yang seperti itu apakah juga diberlakukan pada karyawan non difabel?”
Bpk. Romy	:	“Ya. Sama semua.”
Ivan	:	“Berkaitan dengan penilaian karyawan, pernahkan didapati teman-teman yang melakukan kesalahan berkali-kali? Kemudian, bagaimana tindakan dari Yayasan untuk kasus seperti ini?”
Bpk. Romy	:	“Ya kalau kesalahan atau kelalaian yang berulang itu pasti ada. Dan dari yayasan punya paling sekedar selalu memperingatkan saja sih untuk ke anak-anak difabel itu. Jadi kita istilah kata ya mau gimana lagi ya. Maksudnya anak-anak seperti itu..istilah kata kita mengeraskan untuk diberhentikan atau dikeluarkan kita gak sampai kepikiran sampai sana. Ya paling tetap dipanggil kenapa masih berulang..cuma kadang penegasannya lebih tegas saja ya mungkin dengan sedikit tekanan misalkan dengan ancaman seperti akan dikeluarkan dengan harapan mereka bisa berubah lebih baik.”
Ivan	:	“Penilaian ini apakah juga nantinya berpengaruh ke gaji?”
Bpk. Romy	:	“Kalau gaji enggak yah. Karena kita ngikutin ee..upah UMK. Paling kalau yang berprestasi banget itu baik normal maupun difabel nanti dari yayasan ada kebijakan sendiri. Kaya istilahnya bonus lah.”
Ivan	:	“Untuk komponen gaji yang didapat oleh karyawan ini kira-kira bentuknya apa saja ya?”
Bpk. Romy	:	“Untuk komponen gaji itu ya dari gaji pokok, uang makan, lemburan, tunjangan hari raya, sama kesehatan itu semuanya dapet baik yang normal dan difabel.”
Ivan	:	“Selain kompensasi dalam bentuk gaji dan lainnya tadi, apakah karyawan juga mendapatkan <i>reward</i> dalam bentuk lain?”
Bpk. Romy	:	“Mungkin ini ya..jadi sebelum pandemi itu kita setiap tahun selalu mengadakan <i>family gathering</i> . Jadi semua karyawan baik Ria Sari Makanan, Ria <i>Cake</i> , Ria Sari Minuman, dan juga Ria <i>Digital Printing</i> kita ajak untuk liburan bareng. Terakhir itu tahun 2020 kita ke Baturaden Purwokerto. Terus tahun sebelumnya kita ke Jogja dan Bandung di 2018.”
Ivan	:	“Tadi disebutkan kalau peserta <i>gathering</i> ini hanya karyawan Ria Sari Makanan, Ria <i>Cake</i> , Ria Sari Minuman dan Ria <i>Digital</i>

		<i>Printing</i> . Apakah untuk yang di SLB dan panti asuhan juga memiliki kegiatan yang serupa?"
Bpk. Romy	:	"Ya jadi untuk SLB Manunggal Slawi itu punya acara <i>gathering</i> nya sendiri bersama dengan panti asuhan sehingga tidak ikut acara <i>gathering</i> yang bersama divisi lain."
Ivan	:	"Untuk acara <i>gathering</i> ini apakah yayasan menanggung semua biaya perjalanannya?"
Bpk. Romy	:	"Ya pasti..kita dari yayasan menanggung semua biaya yang dibutuhkan untuk acara <i>gathering</i> ini..karena ini kan sebagai bentuk terima kasih juga dari yayasan atas kontribusi teman-teman yang bekerja disini."
Ivan	:	"Apa harapan dari Pak Romy dengan adanya kegiatan <i>gathering</i> ini Pak?"
Bpk. Romy	:	"Ya harapannya lewat kegiatan ini karyawan bisa lebih betah ya buat kerja disini. Terus juga mereka jadi lebih semangat buat bekerja dan jadi lebih akrab satu sama lain."
Ivan	:	"Kira-kira pernah ada kejadian itu misal karyawan disini itu tadinya non difabel kemudian karena satu kejadian membuat karyawan tersebut menjadi difabel?"
Bpk. Romy	:	"Sejauh ini tidak ada ya..baik akibat kecelakaan kerja atau yang diluar belum ada sejauh ini."
Ivan	:	"Jika nanti di kemudian hari terdapat kasus tersebut, dimana karyawan yang semula non difabel kemudian menjadi difabel karena kecelakaan kerja maupun diluar lingkungan kerja, langkah apa yang akan yayasan ambil?"
Bpk. Romy	:	"Ya tentu akan kita lakukan secara kekeluargaan ya. Kita bakal liat dulu tingkat difabelnya seperti apa. Kemudian kita tanyakan ke yang bersangkutan apakah masih mau bekerja disini atau tidak. Jika ternyata beliau masih ingin bekerja, maka akan kita coba dulu kira-kira mana pekerjaan yang cocok buat beliau. Jika ternyata beliau udah gamau buat kerja disini, kita akan beri pesangon."
Ivan	:	"Untuk PHK atau pengunduran diri itu yayasan punya kebijakan khusus atau tidak?"
Bpk. Romy	:	"Kalau untuk PHK kita tentunya ada kebijakan. Istilah kata PHK karena kelebihan tenaga kerja ya dan kebetulan kita itu malah yang normal ya sedangkan yang difabel tetap kita pertahankan. Itu ada kebijakan dan perhitungannya sendiri dan kalau yang untuk yang mengundurkan diri pun kita ada kebijakan tersendiri. Ya sejauh ini dimirip-miripkan lah sedekat mungkin dengan peraturan pemerintah."



Ivan	:	“Kalau karyawan yang pensiun, kena PHK atau mengundurkan diri itu, apakah yayasan memberikan sesuatu kepada karyawan tersebut?”
Bpk. Romy	:	“Kalau PHK dan pensiun ya berarti ada pesangon..kita ada. Kalau yang mengundurkan diri biasanya kita beri uang jasa saja.”
Ivan	:	“Saya boleh tahu perbedaan antara pesangon dan uang jasa?”
Bpk. Romy	:	“Kalau uang jasa itu kan istilah kita karena kehendaknya karyawan itu mau keluar dari yayasan, padahal kita masih membutuhkan tenaganya. Jadi karena dia berdedikasi di yayasan ini kita beri penghargaan berupa uang jasa ini. Kalau PHK ya karena kita memberhentikan yang bersangkutan tentunya dia belum tau kedepannya akan seperti apa dan jelas akan kesulitan karena belum mendapatkan penghasilan lagi, maka dari itu yayasan memberikan uang pesangon.”
Ivan	:	“Untuk perhitungan dari uang jasa dan uang pesangon itu sendiri seperti apa ya?”
Bpk. Romy	:	“Jadi untuk perhitungan uang pesangon itu gaji saat ini dikali lama masa kerja. Kalau uang jasa itu misalnya baru kerja 1 sampai 3 tahun. Kalau semisal <i>resign</i> ya cuma dapet 1x gaji saja. Kalau misal kerjanya 4 sampai 6 tahun ntar dapetnya 2x gaji. Gitu terus selanjutnya.”
Ivan	:	“Nah Pak, seseorang karyawan itu berhak mendapatkan uang jasa atau pesangon nantinya ketika yang bersangkutan sudah kerja berapa lama ya?”
Bpk. Romy	:	“Ya minimal 1 tahun lebih lah yaa..”
Ivan	:	“Nah tadi disebutkan kalau uang pesangon diberikan pada karyawan yang terkena PHK atau yang pensiun ya. Kira-kira disini itu karyawan memasuki usia pensiun di usia berapa ya Pak?”
Bpk. Romy	:	“Jadi disini karyawan masuk pensiun usia 60 tahun.”
Ivan	:	“Nah selanjutnya kan seperti yang sudah disampaikan tadi bahwa di yayasan ini itu mempekerjakan kawan-kawan difabel seperti tuna rungu dan tuna grahita. Apakah terdapat penyesuaian di lingkungan kerja untuk membantu teman-teman difabel ini dalam bekerja?”
Bpk. Romy	:	“Kebetulan alat kerja disini kan gak terlalu canggih-canggih lah..masih tradisional. Biasanya sih rekan kerja yang sudah lama disini otomatis akan membimbing. Ya paling nanti ditemani beberapa waktu pengenalan alat mesinnya gitu nanti terus dilepas.”

Ivan	:	“Kalau dari alat-alatnya itu sendiri ada modifikasi khusus tidak ya?”
Bpk. Romy	:	“Kalau untuk yang di Ria Sari ya itu kita tidak ada modifikasi khusus. Paling cuma penambahan jam saja sebagai <i>timer</i> untuk membantu teman-teman yang tuna rungu terutama. Namun untuk yang di toko roti ya ada. Untuk oven-oven itu dari alarm waktu <i>timer</i> itu kita tambahkan lampu <i>blitz</i> sebagai tanda kalau roti sudah matang supaya yang tuna rungu itu tahu.”
Ivan	:	“Nah Pak, seperti yang kita tahu bahwa terkadang teman-teman difabel ini seringkali memiliki keunikan tersendiri seperti tingkat emosinya yang tidak stabil dan lain-lain. Nah bagaimana yayasan menyesuaikan terhadap keadaan ini?”
Bpk. Romy	:	“Kalau hubungan antar rekan kerja disini..anak-anak difabel kan punya keunikan tersendiri seperti yang Ivan bilang tadi seperti tingkat emosi yang tinggi, mudah tersinggung dan lain-lain. Dari beberapa sifat itu mereka itu ada satu kelemahan..bukan kelemahan sih istilahnya, melainkan satu celah. Nah celah ini bisa kita pakai untuk mengontrol mereka. Biasanya itu mereka dengan atasan mereka yang sudah lama itu akan lebih akrab dan nurut. Jadi mereka akan lebih menuruti perintah dari atasan mereka daripada jika dari orang baru. Nah celah ini yang kita manfaatkan untuk membuat mereka dapat lebih disiplin dan dapat dikendalikan.”
Ivan	:	“Untuk prosedur keselamatan dan kesehatan kerja disini itu ada kebijakan khusus atau gimana?”
Bpk. Romy	:	“Kalau kebijakan seperti itu kaya tata tertib saja sih. Yang maksudnya kalau bekerja menggunakan seragam yang sudah ditentukan, misalnya untuk bagian produksi ketika bekerja selalu menggunakan masker, sarung tangan, dan juga <i>haircap</i> untuk menjaga kebersihan produk. Selain itu juga disediakan APAR di lingkungan kerja dan jalur evakuasi.”
Ivan	:	“Selanjutnya..untuk tingkat produktivitas dari teman-teman difabel ini apakah baik atau mungkin malah memperlambat produksi?”
Bpk. romy	:	“Sejauh ini produktivitas teman-teman yang difabel dengan yang normal itu sama. Jadi ditarget berapapun mereka mampu. Jadi bukan karena kekurangan mereka akhirnya menurun itu tidak ada. Sama saja sih.”
Ivan	:	“Kedepannya, dari yayasan dengan adanya karyawan-karyawan difabel ini kira-kira seperti apa?”
Bpk. Romy	:	“Harapannya ya itu tadi ya..kalau yayasan kan visi misinya itu dapat memberdayakan anak-anak difabel sebanyak mungkin. Namun,



		melihat kembali di situasi kenyataannya dulu, kemampuan yayasan seperti apa. Setidaknya ya saat ini apa yang sudah ada disini itu bisa selalu ada sih dan terus terjaga. Mereka kerja disini kerasan..dapat bekerja cukup lama seperti itu.”
Ivan	:	“Pak Romy tadi menyebutkan karyawan difabel dapat bekerja lama di yayasan. Untuk karyawan difabel disini rata-rata sudah bekerja di yayasan ini berapa lama?”
Bpk. Romy	:	“Kalau pengalaman sejauh saya memimpin disini ya sejak saya masuk disini tahun 2012, orang tersebut masih ada. Jadi mungkin ya ada yang lebih lama dari saya. Jadi mungkin mereka kerasan ya kerja disini gitu.”
Ivan	:	“Maaf Pak Romy. Di beberapa kesempatan Pak Romy mengatakan bahwa Yayasan ini tidak memiliki kebijakan dalam beberapa hal dan hanya berdasarkan kekeluargaan saja. Apakah sejak dahulu memang tidak ada kebijakan atau peraturan baku yang resmi dan tertulis disini?”
Bpk. Romy	:	“Ya jadi hingga saat ini belum ada peraturan-peraturan yang baku dan tertulis. Sejak dulu semuanya dilakukan secara kekeluargaan. Ketika ingin mengambil keputusan biasanya akan dibicarakan terlebih dahulu...seperti musyawarah bareng lah. Dari kepengurusan yang lama juga tidak ada pembuatan dan penyiapan. Baru saat saya menjabat sebagai wakil yayasan mulai ada pembenahan administrasi. Pembenahan yang sudah dilakuin sejauh ini ya seperti pendataan jumlah karyawan, awal kerja, masa kerja, posisi kerja, sistem hak cuti karyawan. Nanti kedepan baru mau disiapkan kontrak kerja.”
Ivan	:	“Berarti sejak pertama memang tidak ada peraturan-peraturan yang resmi dan tertulis?”
Bpk. Romy	:	“Iya betul. Hingga saat ini masih belum ada peraturan tertulis. Saat ini masih terus dilakukan pembenahan di administrasi.”
Ivan	:	“Mungkin sekian dulu Pak untuk wawancaranya. Jika semisal kedepan ivan membutuhkan wawancara lebih lanjut kira-kira apakah Pak Romy masih bersedia?”
Bpk. Romy	:	“Iya boleh silahkan.”
Ivan	:	“Baik Pak. Pertanyaan terakhir mungkin..untuk tingkat pendidikan teman-teman difabel yang bekerja disini apa ya Pak?”
Bpk. Romy	:	“Untuk pendidikan yang difabel kebanyakan SMALB. Tapi kalau yang normal ada yang lulusan SD, SMP, SMA.”

Ivan	:	“Baik Pak. Terimakasih banyak untuk kesempatan serta waktu yang diberikan oleh Pak Romy sehingga ivan bisa mewawancarai Bapak.”
Bpk. Romy	:	“Iya ivan sama-sama. Semoga sukses dan lancar penelitiannya.”



Tanggal : 20 September 2022  
 Informan : Yunizar  
 Jabatan : Karyawan Produksi Divisi Ria Sari Makanan  
 Tujuan : Wawancara Terkait MSDM Difabel  
 Tempat : Ria Sari Makanan

<b>PELAKU</b>	<b>PERCAKAPAN</b>
Ivan	: “Selamat siang, Bu Dar dan Mas Nizar. Sebelumnya perkenalkan nama saya Ivan Wibowo. Sebelumnya, terimakasih Mas Nizar karena sudah mau meluangkan waktu istirahatnya untuk diwawancarai. Terimakasih juga untuk Bu Dar sudah mau untuk membantu Ivan untuk menjadi mediator serta menjadi penerjemah untuk wawancara ini.”
Bu Daryati	: “Iya sama-sama, Mas Ivan.”
Ivan	: “Untuk Mas Izar suaranya agak keras ya nanti. Sebelumnya boleh perkenalkan diri namanya siapa terus sudah berapa lama bekerja disini dan disini pekerjaannya seperti apa?”
Mas Nizar	: (Menunjukkan ekspresi kebingungan)
Ivan	: “Namanya siapa?”
Mas Nizar	: “Nizar”
Ivan	: “Sudah bekerja disini sejak kapan?”
Mas Nizar	: “Dari tahun kemarin.”
Ivan	: “Dari tahun kemarin ya?”
Mas Nizar	: “Disini sudah 1 tahun lebih.”
Ivan	: “Nah disini tugas Mas Nizar ngapain aja?”
Mas Nizar	: “Dulu itu di emping sama pak pik. Terus kue tambang terus di kue keju. Nah sekarang nyapu, comberan, sama bersihin meja, gelas. Dan lain-lain.”
Ivan	: “Nah waktu itu Mas Nizar tahu ada lowongan pekerjaan disini darimana?”
Bu Daryati	: “(menjelaskan ke Mas Nizar) Nizar tahu kerja disini darimana?”
Mas Nizar	: “Dari SLB.”
Ivan	: “Dari SLB?”
Bu Daryati	: “Dari Pak guru siapa ya?”
Mas Nizar	: “Dari Pak Diryo.”

Bu Daryati	:	“Jadi Nizar ini direkomendasikan oleh gurunya sewaktu di SLB, Namanya Pak Diryo.”
Mas Nizar	:	“Sama Pak Dio disuruh buat kerja disini. Sebelum disini mau sempet kerja di Brebes, tapi gak jadi.”
Ivan	:	“Ooo..nah waktu di Brebes itu mau kerja dimana?”
Mas Nizar	:	“Di sepatu. Tapi gak jadi..akhirnya disini aja. Yang deket aja.”
Ivan	:	“Nah waktu Mas Nizar melamar kerja disini yang disiapkan apa saja?”
Mas Nizar	:	“Nyiapin..belum nyiapin apa-apa. Masih belum belajar itu. Belum tau caranya.”
Ivan	:	“Maksud saya, waktu melamar kerja itu yang disiapkan apa saja? Apakah menyiapkan surat lamaran atau gimana?”
Bu Daryati	:	“Surat lamaran waktu itu bikin ya?”
Mas Nizar	:	“Iya bikin.”
Ivan	:	“Nah selain surat lamaran itu bawa apa lagi?”
Mas Nizar	:	“KTP, KK..Ijazahnya nyusul.”
Ivan	:	“Nah saat melamar itu Mas Nizar sempat diwawancara juga tidak?”
Mas Nizar	:	“Enggak.”
Ivan	:	“Tidak diwawancara ya?”
Bu Daryati	:	“Waktu itu diwawancara oleh saya dan Pak Romy. Kemudian selang seminggu baru dipanggil untuk bekerja.”
Ivan	:	“Waktu saat wawancara, ingat tidak yang ditanyakan apa saja?”
Mas Nizar	:	“Ditanyain mau kerja disini gak? Nanti kerjanya gini-gini...bayarannya segini. Yang boleh dan tidak boleh dilakuin selama kerja disini juga dijelaskan.”
Ivan	:	“Nah saat Mas Nizar ditanya-tanya sama Bu Dar dan Pak Romy, apakah ada yang menemani Mas Nizar saat itu?”
Mas Nizar	:	“Ada. Sama Pak Diryo.”
Ivan	:	“Nah saat wawancara itu apakah Pak Diryo hanya menemani saja atau ikut membantu Mas Nizar menjelaskan?”
Mas Nizar	:	“Ikut ngomong.”
Bu Daryati	:	“Jadi saat wawancara itu, Pak Diryo ikut membantu menjelaskan ke Nizar terkait pekerjaan disini.”
Ivan	:	“Berarti Mas Nizar ini baru banget lulus dari SLB ya?”
Bu Daryati	:	“Iya baru banget lulus. Kamu lulus tahun berapa ya, Zar?”
Mas Nizar	:	“Tahun kemaren. Bulan Juli. Setaun lebih.”

Ivan	:	“Tahun 2021 ya brarti? Terus langsung melamar kerja disini.”
Mas Nizar	:	“Iya.”
Ivan	:	“Nah saat Mas Nizar akhirnya diterima bekerja disini, Mas Nizar masih ingat tidak hari pertama itu Mas Nizar ngapain aja?”
Mas Nizar	:	“Bikin ini (menunjuk ke tempat pembuatan pak pik).”
Bu Daryati	:	“Jadi saat hari pertama itu si Nizar disuruh buat bantu-bantu dulu bikin pak pik sambil diajarin cara buatnya.”
Mas Nizar	:	“Setelah itu bikin kue tambang..tapi saya belum bisa. Abis itu saya ikut bikin bakpao.”
Bu Daryati	:	“Iya jadi bertahap..dikenalin dulu ke pekerjaan yang mungkin dia bisa kerjakan. Baru setelah bisa dilepas buat bikin sendiri. Kalau ternyata Nizarnya kelihatan kesulitan baru dipindah ke pekerjaan yang dia ahli.”
Ivan	:	“Nah saat hari pertama itu, apakah Mas Nizar juga dikenalkan ke rekan-rekan kerja lainnya?”
Mas Nizar	:	“Belum..belum ada yang kenal. Baru setelah pas 1 minggu kemarin mulai kenalan.”
Bu Daryati	:	“Dikenalin pasti. Hanya saja mungkin belum apal sama namanya. Baru setelah seminggu mulai apal namanya siapa-siapa saja.”
Ivan	:	“Nah berarti Mas Nizar ini sambil kerja sambil diajarin ya? Misal diajarin bikin tadi kaya kue tambang, bakpao, dan lain-lain.”
Mas Nizar	:	“Diajarin.”
Ivan	:	“Sama siapa waktu itu yang ngajarin Mas Nizar?”
Mas Nizar	:	“Yang ngajarin itu yang tadi (menunjuk seseorang).”
Bu Daryati	:	“Yang ngajarin Nizar saat itu namanya Mas Alip.”
Mas Nizar	:	“Yang waktu itu kan cowonya ngajarin bikin kue tambang ini belum bisa. Lha terus ada perempuan, caranya paham. Kalo cowo susah sih jadi nyerah hehehe..”
Ivan	:	“Jadi kalau misal yang ngajarin cewe Mas Nizar paham ya?”
Mas Nizar	:	“Paham...cuma kaya gitu kan pelan-pelan. Kalo cowo kecepeten sih (tertawa).”
Ivan	:	“Nah sebelumnya saya sempat diberitahu oleh Pak Romy kalau sempat ada pelatihan dari Mc Donald..”
Bu Daryati	:	“Ooo iya yang kemarin ya..”
Ivan	:	“Nah Mas Izar juga ikut saat itu?”

Bu Daryati	:	“Ikut ya Zar pas itu?”
Mas Nizar	:	“Ikut.”
Ivan	:	“Mas Nizar masih inget gak acaranya ngapain aja?”
Mas Nizar	:	“Belajar pakai sarung tangan.”
Bu Daryati	:	“Semua pegawai saat itu ikut. Soalnya saat itu pelatihannya tentang menjaga kebersihan di lingkungan kerja..jadi semua karyawan disini ikut.”
Ivan	:	“Mas Nizar dan teman-teman yang difabel bisa ngikutin gak?”
Mas Nizar	:	“Bisa.”
Bu Daryati	:	“Jadi waktu pelatihan itu yang dari Mc Donald menjelaskan ke yang teman-teman non difabel..kemudian teman-teman ini yang njelasin ke teman-teman difabel seperti ke Nizar atau yang lain.”
Ivan	:	“Nah tadi Mas Nizar cerita dari yang awalnya tidak bisa sama sekali kemudian diajari hingga akhirnya bisa bekerja sendiri tanpa perlu pengawasan. Kira-kira berapa lama yang Mas Nizar butuhin buat akhirnya bisa?”
Mas Nizar	:	“Seminggu.”
Ivan	:	“Cuma seminggu itu sampai bisa ngerjain sendiri?”
Mas Nizar	:	“Iya seminggu.”
Ivan	:	“Mas Nizar selama bekerja disini sering ngobrol sama temen-temen yang tuna rungu?”
Mas Nizar	:	“Sering.”
Ivan	:	“Nah kalau ngobrol gitu biasanya bagaimana?”
Mas Nizar	:	“Kalau ngomong bisa..tapi harus pelan. Kalau cepet gak tau.”
Ivan	:	“Ngomongnya harus pelan-pelan ya kalau sama yang tuna rungu?”
Mas Nizar	:	“Iya harus pelan.”
Ivan	:	“Mas Nizar bisa bahasa isyarat juga tidak?”
Mas Nizar	:	“Bisa sedikit-sedikit.”
Ivan	:	“Karena sudah setahun disini akhirnya jadi terbiasa ya, Mas?”
Mas Nizar	:	“Tadinya di sekolah umum dulu..terus pindah ke SLB. Di SLB terus diajari bahasa isyarat di perpustakaan pake buku tebal banget.”
Ivan	:	“Banyak ya, Mas?”
Mas Nizar	:	“Iya banyak.”
Ivan	:	“Selama Mas Nizar kerja disini, pernah gak pekerjaan Mas Nizar itu dinilai?”
Mas Nizar	:	“Gak tau..(muka kebingungan)”



Bu Daryati	:	“Ya biasanya kita lihat dari sikapnya. Karena Nizar ini orangnya rajin, tekun, terus juga bersih akhirnya kita pindahkan dia dari karyawan produksi ke bagian <i>cleaning service</i> .”
Ivan	:	“Nah selama Mas Nizar kerja disini, bayaran yang Mas Nizar dapet itu berupa apa saja?”
Mas Nizar	:	“Gaji..terus uang makan. Udah.”
Bu Daryati	:	“Jadi itu dapatnya per bulan itu gaji..terus uang makan biasanya dikasih per minggu.”
Ivan	:	“Untuk tunjangan lain seperti tunjangan kesehatan dan lain-lain..apakah Mas Nizar juga dapat?”
Mas Nizar	:	“Eeeee...(kebingungan)”
Bu Daryati	:	“Kalau tunjangan kesehatan itu dapet...semua yang disini didaftarkan BPJS Kesehatan sama Ketenagakerjaan pasti. Selain itu juga ada THR.”
Ivan	:	“Sejauh yang Mas Nizar tau, bayaran yang Mas Nizar dapat dengan teman yang non difabel itu ada perbedaan tidak?”
Mas Nizar	:	“Gak pernah.”
Ivan	:	“Sama ya brarti?”
Mas Nizar	:	“Iya sama.”
Ivan	:	“Selama Mas Nizar kerja disini nih..pernah gak ada teman yang tadinya juga kerja disini terus kemudian keluar karena mengundurkan diri atau karena alasan lain?”
Bu Daryati	:	“Ada ya Zar waktu itu..temennya kamu ya. Siapa itu ya namanya?”
Mas Nizar	:	“Ibam.”
Ivan	:	“Nah Mas Nizar tahu tidak saat temannya itu keluar dari sini, Yayasan memberikan sesuatu tidak? Seperti pesangon atau apa gitu.”
Mas Nizar	:	“Enggak ada.”
Ivan	:	“Enggak ada ya, Mas?”
Bu Daryati	:	“Sebetulnya ada..namun hanya yang sudah kerja disini selama 1 tahun lebih. Biasanya dikasih Saat itu teman Nizar belum ada 1 tahun..jadi gak dikasih apa-apa.”
Ivan	:	“Mas Nizar kerasan gak kerja disini?”
Mas Nizar	:	“(Muka kebingungan).”
Bu Daryati	:	“Kamu betah gak kerja disini?”
Mas Nizar	:	“Ooo...betah hehehe.”

Ivan	:	“Mas Nizar punya rencana gak buat naik jabatan semisal menjadi admin?”
Mas Nizar	:	“Enggak hehehe”
Ivan	:	“Kenapa kok Mas Nizar gamau?”
Mas Nizar	:	“Saya masih belum lancar nulis.”
Ivan	:	“Teman-teman difabel yang kerja disini itu rata-rata lulusan SLB semua atau ada yang dari luar, Mas?”
Mas Nizar	:	“Dari SLB semua.”
Ivan	:	“Berarti rata-rata dari SLB semua ya?”
Mas Nizar	:	“Iya.”
Ivan	:	“Nah Mas Nizar sering ngobrol sama teman-teman yang non difabel gak?”
Mas Nizar	:	“Sering.”
Ivan	:	“Berarti akrab ya sama mereka?”
Mas Nizar	:	“Iya akrab hehehe.”
Ivan	:	“Biasanya kalo ngobrol itu apa yang dibahas?”
Mas Nizar	:	“Eeee....”
Bu Daryati	:	“Kamu kalo ngobrol atau cerita itu biasanya cerita apa?”
Mas Nizar	:	“Ya cerita-cerita gitu aja hehehe (tersipu malu)”
Ivan	:	“Mas Nizar itu mulai kerja dari jam berapa sampai jam berapa?”
Mas Nizar	:	“Jam 6 pagi sampai jam 4 sore.”
Ivan	:	“Gasik sekali ya berangkatnya...”
Mas Nizar	:	“Soalnya saya kan harus bersih-bersih dulu. Terus bukain pintu..bukain gerbang.”
Ivan	:	“Baikk..terimakasih banyak ya Mas Nizar untuk kesempatannya. Terimakasih sudah mau diganggu untuk ditanya-tanya.”
Mas Nizar	:	“Iya sama-sama.”
Ivan	:	“Silahkan Mas Nizar bisa dilanjut lagi kegiatan dan pekerjaannya.”

Tanggal : 20 September 2022  
 Informan : Rachmania M dan Novi F  
 Jabatan : Karyawan Produksi Ria Sari Makanan  
 Tujuan : Wawancara Terkait MSDM Difabel  
 Tempat : Ria Sari Makanan

PELAKU	PERCAKAPAN
Ivan	: “Selamat siang Mba Nia dan Mba Novi. Terimakasih atas waktunya dan terimakasih juga sudah mau saya wawancara. Sebelumnya perkenalkan nama saya Ivan Wibowo. Saya ingin bertanya-tanya ke Mba Nia dan Mba Novi terkait kegiatannya sebagai karyawan disini.”
Bu Daryati	: “(Menjelaskan menggunakan bahasa isyarat) Jadi ini namanya Mas Ivan. Ingin tanya-tanya ke kamu sama kamu. Silahkan Mas Ivan mau tanya apa?”
Ivan	: “Sebelumnya bisa dikenalkan namanya siapa terus sudah berapa lama kerja disini dan pekerjaan yang dilakukan disini itu apa saja?”
Bu Daryati	: “(Menjelaskan menggunakan bahasa isyarat) Namanya siapa? Disini sudah berapa lama? Kerjanya ngapain?”
Mba Novi	: “(Menjawab menggunakan bahasa isyarat)”
Bu Daryati	: “Jadi yang ini namanya Novi. Kerja disini sudah 4 tahun. Disini dibagian produksi. Kerjanya itu biasanya bikin bolu kukus, terus bakpao sama tahu isi.”
Ivan	: “Dibagian produksi ya berarti. Kalau Mba yang satunya ini?”
Bu Daryati	: “(Menjelaskan dengan bahasa isyarat).”
Mba Nia	: “(Menjawab dengan bahasa isyarat).”
Bu Daryati	: “Jadi yang ini Namanya Nia. Dia disini sudah kerja selama 7 tahun. Dia disini pekerjaannya itu bantu-bantu produksi seperti bantu goreng tahu...terus goreng pak pik.”
Ivan	: “Sudah cukup lama ya Mba Nia kerja disini..”
Bu Daryati	: “Iya kalau Nia udah cukup lama kerja disini.”
Ivan	: “Nah Mba Nia dan Mba Novi ini apakah juga lulusan dari SLB Manunggal?”
Bu Daryati	: “(Menjelaskan dengan bahasa isyarat) Kamu lulusan SLB kan ya?”
Mba Novi	: “(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Mba Nia	: “(Menjawab dengan bahasa isyarat)”

Bu Daryati	:	“Jadi Novi sama Nia ini dulunya juga lulusan SLB sama seperti Nizar. Hanya saja mereka tidak langsung kerja disini. Kaya Novi ini tadinya sebelum kerja disini sempet kerja di tempat lain..terus kemudian keluar karena disana pulangnyanya selalu malam. Akhirnya direkomendasikan sama guru SLBnya buat kerja disini. Kalau Nia ini setelah lulus tidak langsung kerja karena dia dari keluarga mampu. Tapi akhirnya kerja disini karena takut tidak bisa ngapa-ngapain saat orang tuanya sudah tidak ada. Dia juga direkomendasikan sama guru SLBnya.”
Ivan	:	“Mba Novi sebelumnya kerja di tempat lain ya sebelum kerja disini. Kalau boleh tahu dimana itu?”
Bu Daryati	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Mba Novi	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Bu Daryati	:	“Sebelumnya kerja di usaha rumahan...bikin-bikin jajan, kue gitu-gitu. Yang kerja ya sama seperti disini. Rata-rata difabel. Tempatnya di pojok situ yang dekat PLN. Kerja disana 2 tahunan.”
Ivan	:	“Cuma karena disitu pulangnyanya malam terus akhirnya milih buat keluar dan pindah kesini ya?”
Bu Daryati	:	“Iya bener..karena malam terus pulangnyanya akhirnya gak kuat terus keluar. Akhirnya pindah kesini.”
Ivan	:	“Nah saat Mba Novi dan Mba Nia ini melamar kerja, berkas-berkas yang dibawa apa saja saat itu?”
Bu Daryati	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Mba Novi dan Mba Nia	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Bu Daryati	:	“Yang dibawa hampir sama seperti yang Nizar tadi. Surat lamaran, KTP, KK, sama ijazah.”
Ivan	:	“Terus apakah Mba Novi dan Mba Nia ini juga diwawancara sama Bu Dar dan Pak Romy?”
Bu Daryati	:	“Iya diwawancara juga sama saya dan Pak Romy.”
Ivan	:	“Kira-kira apakah Mba Novi dan Mba Nia masih ingat apa saja yang ditanyakan saat wawancara itu?”
Bu Daryati	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat).”
Mba Novi	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Mba Nia	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Bu Daryati	:	“Jadi yang ditanyakan itu kurang lebih sama seperti saat Nizar. Pertanyaannya seperti mau gak kerja disini? Terus kalau

		bayarannya segini mau gak? Nanti kerjanya seperti ini...seputar itu saja pertanyaannya.”
Ivan	:	“Apakah saat wawancara Mba Novi dan Mba Nia juga didampingi?”
Bu Daryati	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Mba Nia dan Mba Novi	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Bu Daryati	:	“Ya jadi mereka waktu wawancara juga didampingi sama guru mereka swaktu di SLB ya. Waktu itu yang ndampingi Novi itu Bu Suci. Kalau Nia itu yang dampingi Pak Ardana, yang sekarang jadi kepala sekolah SLB. Mereka bantu buat njelasin ke Nia dan Novi terkait kerjaan mereka disini nantinya.”
Ivan	:	“Nah tadi juga sempat disinggung kalau Mba Novi ini sebelumnya pernah kerja diluar sebelum disini. Apakah Mba Novi sempat merekomendasikan teman-teman di tempat kerjanya yang lama untuk ikut kerja disini?”
Bu Daryati	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Mba Novi	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Bu Daryati	:	“Jadi dulu sempat ada teman difabelnya Mba Novi yang diajak untuk ikut kerja disini. Hanya saja tidak mau karena rumahnya jauh. Ada yang dari Purwokerto, Semarang, Kendal..hanya saja tidak jadi karena rumahnya yang terlalu jauh. Selain itu juga Ibu Sosro selaku ketua yayasan lebih memprioritaskan anak-anak yang lulusan SLB terlebih dahulu yang diterima kerja disini.”
Ivan	:	“Berarti emang sejak awal mengutamakan yang dari SLB dulu ya?”
Bu Daryati	:	“Iya ambilnya kalau bisa dari yang SLB dulu.”
Ivan	:	“Nah Mba Nia dan Mba Novi ini saat di SLB dulu lulusnya di tingkat SMA atau apa?”
Bu Daryati	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Mba Nia dan Mba Novi	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Bu Daryati	:	“Iya mereka lulusan SMA saat itu.”
Ivan	:	“Nah saat hari pertama bekerja disini itu Mba Nia dan Mba Novi masih ingat tidak apa saja yang dilakukan?”
Bu Daryati	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Mba Novi	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Mba Nia	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”



Bu Daryati	:	“Jadi untuk Novi itu saat pertama bekerja disini disuruh coba buat ikut bikin risoles dulu. Setelah itu dipindahkan ke produksi bolu kukus karena dilihat kinerjanya baik dan juga orangnya cepat paham. Untuk Nia ini karena daya tangkapnya lemah jadi saat pertama itu hanya membantu saja, seperti bantu-bantu menggoreng, kemudian bantu bikin bumbu, dan juga bantu bikin tahu isi.”
Ivan	:	“Nah saat awal-awal bekerja itu, apakah Mba Nia dan Mba Novi ini didampingi atau langsung dilepas kerja sendiri?”
Bu Daryati	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Mba Novi dan Mba Nia	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Bu Daryati	:	“Jadi Nia sama Novi ini saat awal pasti didampingi. Semua anak baru disini itu pasti awalnya didampingi selama 1-2 minggu. Selama masa itu mereka diajarin..setelah itu baru dilepas.”
Ivan	:	“Jadi semua pegawai baru pasti didampingi ya baik itu yang difabel maupun yang non difabel?”
Bu Daryati	:	“Iya pasti akan didampingi dulu..kan tidak mungkin langsung dilepas gitu saja. Pasti akan diajari dulu sampai bisa baru dilepas.”
Ivan	:	“Berarti Mba Nia dan Mba Novi ini saat awal bekerja diberi kesempatan untuk mencoba bekerja dulu ya?”
Bu Daryati	:	“Iya mereka dikasih kesempatan nanti kalau gak sesuai atau cocok dipindah. Cuma kan namanya anak-anak seperti ini terkadang ada aja gitu tingkahnya. Misal diajarinnya apa tapi pengennya apa. Jadi kita yang menyesuaikan dengan melihat kebutuhan disini..apakah di <i>station</i> itu masih bisa ditambah orang atau tidak.”
Ivan	:	“Nah berapa lama waktu yang dibutuhkan oleh Mba Nia dan Mba Novi untuk akhirnya menguasai pekerjaannya yang sekarang?”
Bu Daryati	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Mba Novi dan Mba Nia	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Bu Daryati	:	“Untuk Novi ini sih sebentar ya..sekitar 2 minggu sudah bisa menguasai. Sedangkan untuk Nia karena tadi daya tangkapnya lemah jadi butuh waktu agak lama..sekitar 1 bulanan. Yang



		ngajarin juga sempat emosi karena gak mudeng-mudeng dianya. Cuma ya kita tidak marah ke mereka..kita cuma bisa sabar dan terus ngajarin pelan-pelan.”
Ivan	:	“Nah selama bekerja disini, kesulitan apa saja yang dialami sama Mba Novi dan Mba Nia?”
Bu Daryati	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Mba Novi dan Mba Nia	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Bu Daryati	:	“Untuk kesulitan sih tidak yang gimana-gimana banget ya..untuk Novi kesulitannya mungkin masih ada beberapa produk yang belum dikuasai sampai sekarang seperti lempur sama arem-arem. Kalau Nia ini kesulitannya karena daya tangkapnya yang lemah itu sehingga kalau mau dilepas sering kesulitan sendiri..akhirnya untuk Nia ini lebih ditempatkan untuk bagian bantu-bantu saja.”
Ivan	:	“Nah untuk komunikasi dengan teman-teman non difabel, apakah Mba Nia dan Mba Novi ini mengalami kesulitan?”
Bu Daryati	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Mba Novi dan Mba Nia	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Bu Daryati	:	“Untuk komunikasi sih tidak ada kesulitan ya..karena teman-teman non difabel disini sudah terbiasa ngobrol sama yang kaya Novi dan Nia jadi tidak ada kesulitan yang berarti.”
Ivan	:	“Nah Ivan mau tanya nih..kira-kira Mba Novi dan Mba Nia ini ada keinginan gak sih buat mungkin naik jabatan? Kan sekarang ini dibagian produksi ya, apakah Mba Novi atau Mba Nia ini ingin naik jadi bagian admin mungkin?”
Bu Daryati	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Mba Novi dan Mba Nia	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Bu Daryati	:	“Mereka katanya tidak mau..katanya susah. Mending disini aja gapapa.”
Ivan	:	“Mba Nia dan Mba Novi selama bekerja disini pernah ikut pelatihan apa saja?”
Bu Daryati	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Mba Nia dan Mba Novi	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”

Bu Daryati	:	“Jadi untuk pelatihan ini Novi dan Nia pernah ikut pelatihan yang dari Mc Donald seperti Nizar tadi. Terus juga pernah ikut pelatihan tentang tata tertib dan loyalitas di lingkungan kerja. Pelatihannya yang ngadain dari Jakarta. Buktinya itu ada didepan..temen-temen yang ikut pelatihan pada tanda tangan..nanti Mas Ivan bisa lihat sendiri.”
Ivan	:	“Oke baik-baik. Saya mau tanya nih, Mba Novi dan Mba Nia selama bekerja disini itu gaji yang diterima apa saja selama sebulan?”
Bu Daryati	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Mba Nia dan Mba Novi	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Bu Daryati	:	“Jadi untuk gaji yang didapat itu hampir sama kaya yang didapat sama Nizar. Jadi dapatnya gaji pokok, uang makan, BPSJ, uang lembur, sama THR.”
Ivan	:	“Jadi rata-rata sama semua ya?”
Bu Daryati	:	“Iya sama semua. Mungkin yang membuat beda ya dari lama bekerjanya. Kalau karyawan yang lama pasti gajinya lebih banyak dikit dari yang baru masuk. Tapi kalau yang masuknya bareng ya pastis ama mau itu difabel apa gak.”
Ivan	:	“Nah saya ingin bertanya. Apakah yayasan pernah mengadakan kegiatan seperti rekreasi bersama dengan teman-teman karyawan lain?”
Bu Daryati	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Mba Nia dan Mba Novi	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Bu Daryati	:	“Iya ada..dulu pas belum pandemi ada acara pergi-pergi bareng. Tahun 2020 berarti ya. Waktu itu rame-rame sama yang dari Ria Cake dan lain-lain pergi ke Baturaden. Terus tahun sebelumnya itu ke Jogja.”
Ivan	:	“Apakah kegiatan ini sepenuhnya dibiayai oleh yayasan atau karyawan juga ikut membayar sejumlah uang?”
Bu Daryati	:	“Yayasan yang bayar semuanya. Jadi kami tinggal seneng-senang aja (tertawa)”
Ivan	:	“Nah dari kegiatan rekreasi ini, apa yang Mba Novi dan Mba Nia dapatkan atau rasakan?”
Bu Daryati	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”

Mba Nia dan Mba Novi	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Bu Daryati	:	“Mereka seneng katanya. Terus juga jadi akrab sama teman-teman yang lain.”
Ivan	:	“Nah Mba Novi atau Mba Nia ini pernah dapet cerita gak dari temen kerjanya yang mungkin sekarang udah keluar gitu karena ngundurin diri atau apa itu dapetnya apa saja? Misalnya kaya pesangon dan lain-lain gitu.”
Bu Daryati	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Mba Novi	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat).”
Bu Daryati	:	“Pernah dapet cerita katanya. Ya karena seperti yang kita tahu, kalau teman-teman difabel itu rata-rata punya tingkat solidaritas yang tinggi..jadi pasti sering <i>sharing</i> cerita-cerita. Kalau semisal ada satu yang dapet sesuatu pasti yang lain harus juga dapet.”
Ivan	:	“Nah Mba Novi dikasih tahu tidak dapatnya apa saja?”
Bu Daryati	:	“Dapatnya berupa pesangon gitu..sama halnya dengan yang lain.”
Ivan	:	“Tidak ada bedanya berarti ya baik itu yang difabel atau non difabel?”
Bu Daryati	:	“Iya tidak ada..semuanya sama.”
Ivan	:	“Mba Novi dan Mba Nia ini betah gak kerja disini?”
Bu Daryati	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Mba Novi dan Mba Nia	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Bu Daryati	:	“Katanya pada betah..karena banyak teman-teman yang sama kaya mereka. Jadi mereka nyaman kerja disini.”
Ivan	:	“Ini kan Mba Novi dan Mba Nia itu penyandang tuna rungu ya,,dan juga Mba Novi ini kan ditempatkan di bagian produksi bolu kukus. Bagaimana Mba Novi itu tau kalau bolu kukusnya itu sudah matang?”
Bu Daryati	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Mba Novi	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Bu Daryati	:	“Jadi Novi bisa tahu kapan bolu kukus sudah matang atau belum karena di sebelah alat kukusnya ada jam yang dijadiin timer. Biasanya Novi ini ngeliatin jamnya sambil ngitung waktu.”

Ivan	:	“Apakah pernah ada kejadian dimana Mba Novi ini mungkin lalai dan akhirnya bikin bolu kukusnya gosong mungkin?”
Bu Daryati	:	“Ya pernah ada kejadian begitu..karena keasikan ngobrol akhirnya lupa kalau lagi ngukus.”
Ivan	:	“Nah akhirnya bagaimana itu?”
Bu Daryati	:	“Ya sebagai hukumannya saya suruh untuk membeli produk yang gosong itu setengah harga.”
Ivan	:	“Nah kenapa kok tidak menggunakan penanda lain seperti lampu kedip?”
Bu Daryati	:	“Iya untuk saat ini belum. Namun saya sudah coba untuk meminta ke Pak Romy dan sedang diusahakan.”
Ivan	:	“Untuk Mba Novi dan Mba Nia, apakah mengerti mengenai kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja disini?”
Bu Daryati	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Mba Novi dan Mba Nia	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Bu Daryati	:	“Jadi untuk kebijakan yang begitu paling sebatas kalau kerja pakai masker, sarung tangan, penutup kepala. sama seragam buat menjaga kebersihan produk. Sama ada juga APAR disediakan disini.”
Ivan	:	“Baik kalau begitu..terimakasih banyak atas waktunya Mba Novi dan Mba Nia sudah mau ivan tanya-tanya. Terimakasih juga untuk Bu Daryati yang sudah mau meluangkan waktunya menjadi penerjemah saya sehingga saya bisa bertanya-tanya dengan Mba Nia dan Mba Novi.”
Bu Daryati	:	“Iya sama-sama Mas Ivan..semoga sukses terus ya.”
Ivan	:	“Terimakasih banyak Bu. Sukses juga untuk Ria Sari kedepannya.”
Bu Daryati	:	“Aminn..”
Ivan	:	“Saya ijin untuk lihat-lihat ya Bu?”
Bu Daryati	:	“Iya monggoh silahkan”

Tanggal : 21 September 2022  
 Informan : Riza Aulia F dan Nurseto Sapto E  
 Jabatan : Karyawan Produksi Ria *Cake*  
 Tujuan : Wawancara Terkait MSDM Difabel  
 Tempat : Ria *Cake*

PELAKU	PERCAKAPAN
Ivan	: “Selamat siang Mas Reza, Mas Seto, dan juga Pak Larso. Terimakasih sudah mau meluangkan waktu istirahatnya buat saya tanya-tanya. Terimakasih juga untuk Pak Larso sudah mau membantu saya menjadi penerjemah. Sebelumnya perkenalkan nama saya Ivan Wibowo, disini saya ingin tanya-tanya ke Mas Reza dan Mas Seto mengenai kegiatan sehari-hari sebagai karyawan disini.”
Pak Larso	: “(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Mas Reza dan Mas Seto	: “(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Larso	: “Silahkan Ivan mau tanya apa”
Ivan	: “Sebelumnya bisa dikenalkan namanya siapa..terus disini sebagai apa dan sudah bekerja berapa lama disini?”
Pak Larso	: “(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Mas Reza	: “(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Larso	: “Jadi yang ini namanya Riza Aulia Fikri..biasa dipanggil Reza. Disini Reza kerja dibagian produksi roti-roti. Reza ini sudah dari pertama kali Ria <i>Cake</i> berdiri...berarti dari tahun 2012 sampai sekarang. Sudah 7 tahunan berarti.”
Mas Seto	: “(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Larso	: “Kalo ini namanya Nurseto Sapto Edi. Biasa dipanggil Seto. Dia juga sama kaya Reza dibagian produksi. Juga disini dari pertama tahun 2012 sampai sekarang. Jadi Seto dan Reza ini sebelum disini itu kerja di Ria Sari Makanan. Mereka kerja disana ya sejak awal Ria Sari ada. Kalau Reza dari 2006 sedangkan kalau Seto itu kerja di Ria Sari dari 2005.”
Ivan	: “Jadi bisa dibilang mereka ini angkatan pertama ya?”
Pak Larso	: “Iya betul....terus karena kinerjanya bagus akhirnya ditarik ke Ria <i>Cake</i> ini.”



Ivan	:	“Nah tadi kan dibidang sempat kerja di Ria Sari Makanan dulu ya sebelum akhirnya ditarik kesini. Nah saat di Ria Sari itu masih ingat gak kerjanya dibagian apa?”
Pak Larso	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Mas Reza dan Mas Seto	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Larso	:	“Jadi waktu masih kerja di Ria Sari dulu, kalau Reza kerja dibagian produksi latopia. Sedangkan kalau Seto ini dibagian produksi bakpao.”
Ivan	:	“Nah Mas Reza dan Mas Seto ini apakah juga lulusan dari SLB Manunggal juga?”
Pak Larso	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Mas Reza dan Mas Seto	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Larso	:	“Jadi untuk Reza dan Seto ini keduanya emang lulusan dari SLB.”
Ivan	:	“Nah ivan mau tanya ke Mas Reza dan Mas Seto. Apakah Mas Reza dan Mas Seto juga direkomendasikan untuk bekerja di Ria Sari?”
Pak Larso	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Mas Reza dan Mas Seto	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Larso	:	“Jadi Reza sama Seto kerja disini karena dapat rekomendasi juga. Kalau Reza dapat rekomendasi dari gurunya. Sedangkan untuk Seto ini direkomendasikan sama kepala sekolah SLB. Dia direkomendasikan karena kerjanya bagus dan rajin.”
Ivan	:	“Nah saat itu masih ingat tidak apa saja yang disiapkan buat melamar kerja di Ria Sari? Maksudnya seperti surat lamaran dan lain-lain.”
Pak Larso	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Mas Reza dan Mas Seto	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Larso	:	“Ya jadi kata mereka itu waktu itu yang disiapkan surat lamaran, KTP, KK, sama Ijazah aja.”
Ivan	:	“Nah apakah saat itu Mas Reza dan Mas Seto juga diwawancara?”
Pak Larso	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”



Mas Reza dan Mas Seto	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Larso	:	“Katanya mereka diwawancara juga..waktu itu yang wawancara langsung ketua yayasan Bu Sosro.”
Ivan	:	“Masih ingat tidak yang ditanyakan saat itu apa saja?”
Pak Larso	:	“Yang ditanyakan saat itu ya pertanyaan-pertanyaan biasa kaya mau gak kerja disini? Bayarannya nanti segini..kerjaannya nanti seperti ini.”
Ivan	:	“Nah saat diwawancara itu apakah Mas Reza dan Mas Seto juga didampingi?”
Pak Larso	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Mas Reza dan Mas Seto	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Larso	:	“Ya mereka juga didampingi..Reza didampingi sama gurunya sedangkan Seto sama kepala sekolah SLB pas itu.”
Ivan	:	“Nah ketika Mas Reza dan Mas Seto akhirnya bekerja di Ria Sari, apakah masih ingat saat hari pertama melakukan apa saja?”
Pak Larso	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Mas Reza dan Mas Seto	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Larsao	:	“Untuk Reza saat pertama kali itu kerjanya di bagian pembuatan kue kancing terus dipindah ke latopia. Kalau Seto itu sejak awal langsung ditempatkan di bagian bakpao.”
Ivan	:	“Nah saat awal bekerja itu apakah langsung dilepas atau didampingi dulu untuk diajarkan cara pembuatannya? Dan jika didampingi serta dilatih itu jangka waktunya berapa lama?”
Pak Larso	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Mas Reza dan Mas Seto	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Larso	:	“Iya mereka pasti didampingi terlebih dahulu selama kurang lebih 1-2 minggu sampai mereka benar-benar siap buat disuruh ngerjain tugasnya sendiri.”
Ivan	:	“Nah tadi kan dibilang setelah beberapa tahun bekerja di Ria Sari akhirnya 2012 ditarik ke Ria <i>Cake</i> bertepatan saat Ria <i>Cake</i> pertama kali didirikan. Apa yang membuat akhirnya Mas Reza dan Mas Seto ini ditarik jadi karyawan di Ria <i>Cake</i> ini?”

Pak Larso	:	“Ya karena kinerjanya mereka itu bagus. Mereka lebih cepat menangkap dan memahami tugas mereka. Jadi mereka yang ditarik untuk jadi karyawan di <i>Ria Cake</i> ini sampai sekarang.”
Ivan	:	“Nah saat akan dipindahkan ke <i>Ria Cake</i> ini, apakah Mas Seto dan Mas Reza di wawancara lagi?”
Pak Larso	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Mas Reza dan Mas Seto	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Larso	:	“Iya jadi bukan di wawancara sih ya jatuhnya..cuma ditawarkan aja gitu kira-kira mau gak kalau semisal dipindah kesini.”
Ivan	:	“Nah saat hari pertama dipindah kesini apakah langsung dilepas atau didampingi juga seperti saat di <i>Ria Sari Makanan</i> ?”
Pak Larso	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Mas Reza dan Mas Seto	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Larso	:	“Ya mereka juga tetap didampingi dan diajarin dulu selama 1-2 minggu juga baru setelah itu dilepas.”
Ivan	:	“Nah selama Mas Reza dan Mas Seto kerja disini, apakah mengalami kesulitan? Baik itu di komunikasi atau lainnya.”
Pak Larso	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Mas Reza dan Mas Seto	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Larso	:	“Ya sejauh ini sih mereka tidak ada kesulitan katanya..karena sudah lama juga bekerja disini jadi sudah terbiasa.”
Ivan	:	“Apakah pernah dilakukan penilaian kinerja untuk Mas Reza dan Mas Seto selama bekerja disini?”
Pak Larso	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Mas Reza dan Mas Seto	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Larso	:	“Ya pasti kerja mereka diawasi ya..yang mengawasi itu saya biasanya.”
Ivan	:	“Nah apakah hasil penilaian kinerja ini berpengaruh ke gaji yang diterima oleh Mas Reza dan Mas Seto?”
Pak Larso	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Mas Reza dan Mas Seto	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”

Pak Larso	:	“Ya kalau berpengaruh tidak terlalu. Paling kalau semisal bikin kesalahan mungkin hanya disuruh bayar produk yang gagal setengah harga.”
Ivan	:	“Nah sebetulnya dalam sebulan itu, gaji yang Mas Reza dan Mas Seto dapatkan itu dalam bentuk apa saja?”
Pak Larso	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Mas Reza dan Mas Seto	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Larso	:	“Jadi gaji yang didapat sebulan itu ada gaji pokok, terus uang makan, uang lembur. THR juga sama BPJS.”
Ivan	:	“Nah apakah yayasan pernah mengadakan acara seperti mungkin rekreasi bersama gitu keluar kota atau mengunjungi suatu tempat wisata?”
Pak Larso	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Mas Reza dan Mas Seto	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Larso	:	“Ya pernah dulu ada jalan-jalan ke Purwokerto. Ke Baturaden kalau gak salah. Waktu itu sebelum covid tahun 2020 kayaknya.”
Ivan	:	“Apakah kegiatan tersebut dilakukan setiap tahun? Atau baru kemarin pertama dilakukan? Kemudian apakah kegiatan ini hanya untuk karyawan <i>Ria Cake</i> saja?”
Pak Larso	:	“Itu ikut semua. Dari <i>Ria Cake</i> , terus juga <i>Ria Sari Makanan</i> sama <i>Minuman</i> ikut juga sama yang percetakan juga ikut. Sebelumnya juga pernah ke Jogja tahun kemarin. Ini acara tiap tahun kok Mas..cuma karena covid jadi berhenti dulu 2 tahun ini.”
Ivan	:	“Nah itu untuk biayanya apakah semua ditanggung oleh yayasan atau karyawan juga ikut membayar?”
Pak Larso	:	“Dibayarin semua sama yayasan. Dari transportasi, makan, sama penginapan. Yang bayar sendiri kalau mau beli oleh-oleh.”
Ivan	:	“Nah apa yang dirasakan oleh Mas Reza dan Mas Seto setelah ikut kegiatan tersebut?”
Pak Larso	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Mas Reza dan Mas Seto	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”

Pak Larso	:	“Mereka bilang kalau mereka seneng. Mereka jadi lebih semangat pas kerja..terus juga mereka jadi lebih akrab lagi sama teman-teman kerja mereka terutama yang non difabel.”
Ivan	:	“Nah selanjutnya nih...selama Mas Reza dan Mas Seto bekerja disini, pelatihan apa saja yang pernah diikuti?”
Pak Larso	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Mas Reza dan Mas Seto	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Larso	:	“Jadi Reza dan Seto ini pernah ikut beberapa pelatihan..ada waktu itu pelatihan pembuatan roti yang dibikin sama Bogasari <i>Training Centre</i> di Purwokerto. Terus juga ada pelatihan yang diadakan sama Mc Donald tentang motivasi kerja dan etos kerja. Terus ada juga pelatihan dari Jamsostek.”
Ivan	:	“Mas Reza dan Mas Seto saat pelatihan itu apakah dapat mengikuti?”
Pak Larso	:	“Ya mereka bisa mengikuti. Soalnya saat pelatihan itu ada yang bantu menerjemahkan jadi mereka bisa mengikuti.”
Ivan	:	“Nah apakah Mas Reza dan Mas Seto ini akrab dengan teman-teman yang non difabel? Apakah teman-teman yang non difabel ini sering membantu teman-teman yang seperti Mas Reza dan Mas Seto ketika melakukan pekerjaan?”
Pak Larso	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Mas Reza dan Mas Seto	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Larso	:	“Jadi ya mereka yang difabel sama yang non difabel disini akrab semua..sering ngobrol bareng juga. Kalau semisal ada yang kesulitan juga saling bantu satu sama lain.”
Ivan	:	“Berarti semua diperlakukan sama ya? Tidak ada perbedaan sama sekali?”
Pak Larso	:	“Iya lahh...semua sama gak ada yang dibedain”
Ivan	:	“Nah ini kan Mas Reza dan Mas Seto tuna rungu ya. Sedangkan Mas Reza dan Mas Seto ini harus berhadapan sama oven. Gimana caranya Mas Reza dan Mas Seto ini tahu kalau roti yang didalam oven itu sudah matang dan tidak gosong?”
Pak Larso	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Mas Reza dan Mas Seto	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”

Pak Larso	:	“Ya jadi kalau untuk mesin-mesin oven yang ada di <i>Ria Cake</i> ini kita berikan lampu kecil untuk di setiap oven. Jadi, ketika rotinya sudah matang selain suara penanda akan menyala lampu kedip ini juga akan menyala. Lampu ini sebagai cara untuk memberitahu teman-teman difabel kalau roti yang di oven sudah matang atau sudah mengembang.”
Ivan	:	“Jadi disetiap oven pasti diberi lampu untuk sebagai penanda kalau sudah matang ya?”
Pak Larso	:	Iya betul itu.
Ivan	:	“Nah Mas Reza dan Mas Seto tahu gak sih mengenai kebijakan dan peraturan disini?”
Pak Larso	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Mas Reza dan Mas Seto	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Larso	:	“Ya pasti mereka tahu ya..contohnya seperti berangkat kerja jam 7 pagi dan pulang jam 4 sore. Kemudian ketika bekerja wajib menggunakan, masker, sarung tangan, penutup kepala, serta menggunakan seragam yang sudah ditentukan oleh yayasan.”
Ivan	:	“Nah Mas Reza dan Mas Seto ini betah tidak bekerja disini? Kalau betah kenapa? Kalau tidak betah kenapa?”
Pak Larso	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Mas Reza dan Mas Seto	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Larso	:	“Kalau mereka itu mereka betah kerja disini. Karena rumahnya yang dekat terus juga rekan kerjanya baik-baik dan juga banyaknya rekan kerja mereka yang sama-sama tuna rungu jadi mereka senang karena punya teman yang sama.
Ivan	:	“Nah pertanyaan selanjutnya, apakah baik dari Mas Reza atau Mas Seto ingin jabatannya dinaikkan? Misalnya menjadi kepala divisi seperti Pak Larso sekarang? Kalau misalnya tidak ingin alasannya apa?”
Pak Larso	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Mas Reza dan Mas Seto	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Larso	:	“Ya kalau kata mereka itu mereka gak mau buat naik jabatan. Katanya susah.”

Ivan	:	“Ya sudah kalau begitu..mungkin sekian dari Ivan. Sekali lagi Ivan ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya untuk Mas Reza dan Mas Seto yang mau untuk ditanya-tanya. Ivan juga terimakasih sama Pak Larso yang mau untuk menjadi penerjemah Ivan hari ini.”
Pak Larso	:	“Iya Ivan. Terimakasih banyak juga.”
Ivan	:	“Ivan setelah ini ingin ijin untuk lihat-lihat kegiatan Mas Reza serta Mas Seto serta teman-teman difabel didapur ketika membuat roti.”
Pak Larso	:	“Iya silahkan Ivan jika ingin lihat-kihat”
Ivan	:	“Iya pak terimakasih banyak sekali lagi sudah mau mengijinkan ivan untuk dapat melihat-lihat suasana di dapur bawah.
Ivan	:	“Iya, Pak. Terimakasih banyak sekali lagi”





Tanggal : 22 September 2022  
 Informan : Ibu Nida Ul Imaim  
 Jabatan : Guru SLB Manunggal Slawi  
 Tujuan : Wawancara Terkait MSDM Difabel  
 Tempat : SLB Manunggal Slawi

PELAKU	PERCAKAPAN
Ivan	: “Selamat pagi. Sebelumnya perkenalkan nama saya Ivan Wibowo. Terimakasih untuk Bu Nida atas waktunya dan sudah mau berkenan untuk diwawancara. Terimakasih juga untuk Pak Arya yang sudah mau untuk menjadi penerjemah. Jadi pada kesempatan ini saya ingin tanya-tanya ke Bu Nida terkait kegiatan Ibu sebagai guru di SLB Manunggal ini.”
Pak Arya	: “(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Bu Nida	: “(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Arya	: “Silahkan mas ingin tanya apa. Nanti saya coba terjemahkan sebisa saya.”
Ivan	: “Terimakasih banyak, Pak Arya. Yang pertama boleh minta tolong untuk perkenalkan diri, terus disini bekerja sebagai apa dan kemudian sudah kerja di SLB Manunggal ini berapa lama?”
Pak Arya	: “(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Bu Nida	: “(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Arya	: “Jadi ini namanya Nida Ul Imaim..disini biasa dipanggilnya Bu Nida. Bu Nida ini bekerja di SLB Manunggal sebagai guru lukis. Sudah jadi guru disini itu selama 6 tahun.”
Ivan	: “Apakah Ibu Nida ini juga lulusan dari SLB Manunggal?”
Pak Arya	: “(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Bu Nida	: “(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Arya	: “Jadi Bu Nida ini dari TK, SD, SMP, hingga SMA itu disini..di SLB Manunggal.”
Ivan	: “Berarti Bu Nida ini lulusan SLB Manunggal ya?”
Pak Arya	: “Iya betul Bu Nida adalah alumni dari SLB Manunggal ini.”
Ivan	: “Nah bisa diceritain gak kenapa kok akhirnya Bu Nida bisa bekerja sebagai guru seni lukis di SLB Manunggal ini?”
Pak Arya	: “(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Bu Nida	: “(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Arya	: “Jadi Bu Nida ini saat di SMA pernah mendapatkan juara 1 tingkat nasional dalam lomba melukis. Kemudian sebagai penghargaan dari prestasinya, Bu Nida ini dapat beasiswa kuliah

	di Universitas Brawijaya. Hanya saja karena tidak kuat beliau hanya berkuliah selama 3 semester saja, setelah itu keluar. Kemudian sama Pak Ardana, kepala sekolah SLB Manunggal ini menawarkan Bu Nida untuk jadi guru seni Lukis disini. Akhirnya sejak saat itu hingga sekarang jadi guru disini.”
Ivan	: “Tadi disebutkan kalau Bu Nida ini sempat berkuliah di Universitas Brawijaya dan kemudian keluar karena tidak kuat. Kalau boleh tahu, apa alasan yang membuat Bu Nida akhirnya tidak kuat dan akhirnya keluar?”
Pak Arya	: “(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Bu Nida	: “(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Arya	: “Jadi beliau ini kenapa keluar dan tidak melanjutkan kuliah karena jauh dari orang tua dan juga saat itu beasiswa tidak tahu kenapa tidak cair hingga 3 semester. Akhirnya beliau memutuskan untuk keluar saja dan tidak melanjutkan.”
Ivan	: “Nah kemudian Bu Nida ini ditawarkan Pak Ardana untuk menjadi guru disini. Apakah saat itu Bu Nida melewati tahapan-tahapan seperti mengirim lamaran dan lain-lain?”
Pak Arya	: “(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Bu Nida	: “(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Arya	: “Jadi Bu Nida gak melewati tahapan seperti itu. Bu Nida langsung kerja jadi guru disini. Paling cuma ditanyain apakah beliau mau jadi guru disini.”
Ivan	: “Nah saat Bu Nida mendapat informasi jika Pak Ardana menawarkan untuk menjadi guru disini, bagaimana perasaan Ibu saat itu? Apakah Ibu langsung menerima atau ada pertimbangan tertentu?”
Pak Arya	: “(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Bu Nida	: “(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Arya	: “Jadi saat itu Pak Ardana menghubungi ibunya Bu Nida untuk menawarkan jadi guru disini. Kemudian disampaikan ke Bu Nida dan Bu Nida langsung menerima dengan senang hati.”
Ivan	: “Nah ketika akhirnya Bu Nida bekerja disini, apakah Bu Nida masih ingat saat hari pertama bekerja disini kegiatan yang dilakukan apa saja?”
Pak Arya	: “(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Bu Nida	: “(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Arya	: “Jadi saat awal-awal itu Bu Nida ini tidak langsung mengajar. Saat awal itu Bu Nida melakukan kegiatan membuat. Disamping

	itu juga dikenalkan dengan rekan-rekan guru yang lain. Baru setelah beberapa waktu mendapat tugas mengajar sebagai guru lukis hingga sekarang.”
Ivan	: “Nah apakah saat awal-awal itu Bu Nida juga didampingi oleh seseorang untuk beradaptasi dengan pekerjaannya? Entah itu dengan sesama guru atau mungkin dengan kepala sekolah.”
Pak Arya	: “(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Bu Nida	: “(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Arya	: “Ya jadi Bu Nida ini saat itu juga didampingi terlebih dahulu. Waktu itu yang mendampingi guru juga Namanya Bu Alif. Saat itu Bu Nida didampingi dan diajarkan terkait dengan kegiatan sebagai guru mulai dari mengajar dan hal-hal administrasi lainnya.”
Ivan	: “Berapa lama kira-kira waktu yang dibutuhkan oleh Bu Nida hingga akhirnya terbiasa dengan pekerjaannya sebagai guru disini?”
Pak Arya	: “(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Bu Nida	: “(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Arya	: “Jadi untuk pembiasaan tidak butuh waktu lama ya..karena beliau ini kan sejak kecil sudah disini. Sejak TK hingga lulus SMA bersekolah disini jadi sudah terbiasa dengan lingkungan serta kegiatan disini dan juga sudah paham bagaimana model pembelajaran disini.”
Ivan	: “Jadi Bu Nida tidak mengamali kesulitan untuk beradaptasi ya dengan pekerjaannya sebagai guru?”
Pak Arya	: “Iya betul. Saya bantu jabarkan ya..jadi anak-anak B atau tuna rungu maupun yang C atau tuna grahita itu ntah usianya muda atau tua jika sudah bertemu dengan sesamanya yang B atau C itu semuanya sama. Tidak memandang umur tapi berpikir kalau kita itu sama, kita itu minoritas.”
Ivan	: “Baikk..itulah kenapa siswa-siswa yang mendaftar di SLB ini tidak memandang usia ya?”
Pak Arya	: “Tidak. Tapi untuk tahapan masuknya itu umur ya. Ibaratnya kita masuk itu eee...untuk tuna rungu dan tuna grahita itu minimal usia 6 tahun untuk di TKnya. Tapi kalau untuk bermainnya, yang anak-anak SDnya bisa bermain sama yang anak-anak SMA..bahkan terkadang sering bermain bersama Bu Nida juga.”
Ivan	: “Begitu ya Pak..nah terus selama bekerja disini, kesulitan apa saja yang sering dihadapi oleh Bu Nida ini?”
Pak Arya	: “(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”

Bu Nida	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Arya	:	“Kalau kesulitan beliau tidak mengalami kesulitan apa-apa ya..beliau mengatakan kalau beliau ini menikmati pekerjaannya sebagai pengajar disini. Dan dari pihak SLB pun tidak mengekang atau bagaimana. Beliau mendapatkan kebebasan karena beliau tahu kapan harus masuk untuk mengajar. Paling yang pernah dikeluhkan itu masalah gaji. Jadi beliau mengatakan kalau beliau sempat ingin <i>resign</i> karena gajinya yang kecil.”
Ivan	:	“Maaf kalau boleh tahu emang saat itu gaji Ibu sebagai guru disini berapa ya?”
Pak Arya	:	“Kata beliau saat itu disekitar 500 ribu rupiah. Itu di tahun 2018.”
Ivan	:	“Kalau boleh tahu gaji disini itu terdiri dari apa saja ya? Selain gaji pokok itu.”
Pak Arya	:	“Jadi disini itu guru-guru mendapatkan gaji berupa gaji pokok, terus ada dana BOS, juga diikuti menjadi peserta BPJS.”
Ivan	:	“Nah kemudian bagaimana penyelesaian masalah yang dilakukan SLB ini hingga akhirnya Bu Nida ini tidak jadi untuk <i>resign</i> dan tetap bekerja?”
Pak Arya	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Bu Nida	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Arya	:	“Jadi kata beliau saat itu beliau menghadap ke Pak Ardana selaku kepala sekolah SLB. Dan kemudian melalui perbincangan itu akhirnya gaji Bu Nida ini dinaikkan menjadi setara 1,2 juta.”
Ivan	:	“Nah sejauh Bu Nida bekerja sebagai guru disini, pelatihan apa saja yang sudah Ibu dapatkan baik didalam maupun diluar SLB?”
Pak Arya	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Bu Nida	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Arya	:	“Untuk pelatihan sih tidak pernah ya yang misal dari luar..biasanya sih hanya sekedar pelatihan IHT atau <i>In House Training</i> saja yang diadakan setiap 3 bulan sekali dan diperuntukan untuk semua guru disini.”
Ivan	:	“Untuk IHT ini biasanya membahas tentang apa saja ya?”
Pak Arya	:	“Biasanya sih membahas mengenai tentang <i>parenting</i> , kemudian pelatihan tentang perkembangan anak, dan yang terbaru tentang kurikulum merdeka.”
Ivan	:	“Nah dalam IHT itu apakah Bu Nida mengikuti kesulitan dalam mengikutinya? Mengingat bahwa Bu Nida ini satu-satunya guru difabel disini.”
Pak Arya	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”

Bu Nida	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Arya	:	“Untuk kesulitan tidak ada ya..karena rekan-rekan guru lain pasti akan membantu menerjemahkan ke Bu Nida.”
Ivan	:	“Berarti guru-guru disini saling <i>support</i> satu sama lain ya?”
Pak Arya	:	“Iya betull...”
Ivan	:	“Saya mau bertanya. Apakah SLB Manunggal Slawi ini pernah melakukan kegiatan <i>family gathering</i> ? Jika pernah apakah dilaksanakan tiap tahun? Kemudian apa tujuan dari dilakukannya kegiatan tersebut?”
Pak Arya	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Bu Nida	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Arya	:	“Ya jadi SLB Manunggal Slawi ini juga mengadakan yang seperti itu. Namanya piknik bersama. Jadi kami guru-guru semua melakukan rekreasi keluar kota. Anggepannya kita istirahat lah..kegiatannya juga setiap tahun, tapi karena covid akhirnya stop dulu. Terakhir itu 2019 kita ke Bandung. Harapannya lewat kegiatan ini itu kita sesama guru jadi lebih akrab lagi hubungannya sehingga kinerja kita juga jadi lebih maksimal lagi.”
Ivan	:	“Nah sekarang ini kan Bu Nida disini sebagai guru ya. Pernah gak ada pikiran ingin naik jabatan? Semisal menjadi koordinator guru gitu?”
Pak Arya	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Bu Nida	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Arya	:	“Beliaunya tidak mau..katanya karena sulit dan juga terhambat karena komunikasi.”
Ivan	:	“Semisal dikemudian hari permasalahan komunikasi ini dapat diatasi, apakah Bu Nida mau mencoba mengambil kesempatan tersebut?”
Pak Arya	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Bu Nida	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Arya	:	“Beliau tetap tidak mau. Mungkin saya bantu jelaskan ya. Jadi, teman-teman tuna rungu atau tuna grahita ini tidak begitu mengetahui tentang struktural atau sejenisnya. Selama teman-teman ini tidak diganggu atau diusik, mereka akan betah dan nyaman bekerja. Selain itu, teman-teman ini juga memiliki <i>trust issue</i> kepada kita yang non difabel. Saya bisa bilang seperti ini karena kakak kandung saya juga seorang tuna rungu. Bahkan kakak saya sendiri saja tidak percaya dengan saya. Jadi teman-teman ini akan menunjukkan siapa diri mereka sesungguhnya



		ketika berada di dalam komunitasnya, yaitu di lingkungan sesama difabel. Jika tidak berada di lingkungannya sendiri, mereka cenderung menutup diri dan tidak mudah percaya dengan orang-orang sekitarnya dan lebih memilih untuk diam.”
Ivan	:	“Nah apakah selama bekerja disini sebagai guru kinerja dari Bu Nida sempat dinilai oleh atasan?”
Pak Arya	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Bu Nida	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Arya	:	“Ya jadi kalau disini tidak ada penilaian-penilaian resmi seperti yang mungkin dilakukan oleh perusahaan atau sekolah lainnya. Biasanya sih hanya diamati saja. Jika kinerjanya bagus ya akan diangkat jabatannya. Jika ternyata berbuat kesalahan akan diberi peringatan hingga sanksi dikeluarkan.”
Ivan	:	“Dan itu berlaku untuk semua ya?”
Pak Arya	:	“Iya betul..untuk semuanya tidak cuma berlaku kepada Bu Nida saja.”
Ivan	:	“Nah tadi disebutkan jika Bu Nida sudah bekerja disini selama 6 tahun. Apakah dalam kurun waktu 6 tahun tersebut terdapat guru lain yang seperti Bu Nida?”
Pak Arya	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Bu Nida	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Arya	:	“Sebelumnya juga ada guru yang difabel juga seperti Bu Nida ini. Namanya Bu Ayu. Beliau ini mengajar tari dan rias muka. Namun setelah Bu Ayu menikah akhirnya mengundurkan diri untuk ikut suaminya.”
Ivan	:	“Disebutkan tadi jika Bu Ayu ini mengundurkan diri karena ikut dengan suami. Nah apakah Bu Nida mengetahui dari SLB ini memberikan bentuk penghargaan kepada Bu Ayu ini?”
Pak Arya	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Bu Nida	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Arya	:	“Beliau katanya pernah diceritakan. Ya biasanya sebagai bentuk penghargaan ke yang sudah bekerja dalam kurun waktu minimal 2 tahun biasanya akan diberikan pesangon dan Dana Sosial. Kalau yang kurang dari 2 tahun biasanya hanya diberikan dana yang dikumpulkan oleh guru.”
Ivan	:	“Nah setelah kurang lebih 6 tahun. Apakah Bu Nida merasa betah kerja disini? Apa yang membuat Bu Nida betah dan ingin mengabdikan lama sebagai guru disini?”
Pak Arya	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”

Bu Nida	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Arya	:	“Beliau mengatakan bahwa beliau betah kerja disini. Dikarenakan Bu Nida dapat berkomunikasi dengan murid-murid difabel. Pada akhirnya Bu Nida ini dapat berkumpul dengan komunitasnya. Itu faktor paling utama mungkin ya kenapa bisa betah.
Ivan	:	“Baik kalau begitu, saya mau tanya. Apa sih harapan yang ingin disampaikan oleh Bu Nida ini untuk yayasan terutama untuk SLB ini?”
Pak Arya	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Bu Nida	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Arya	:	“Jadi menurut perkataan beliau, beliau tidak ingin gaji besar atau lainnya. Beliau cuma berharap dapat bekerja disini terus, karena beliau ingin dapat belajar bersama dan bertukar ilmu dengan murid-murid difabel disini. Beliau juga berharap kedepannya ada orang-orang yang seperti beliau yang bisa ikut masuk kesini sebagai guru.”
Ivan	:	“Iyaa...nah selama bekerja disini, apakah Bu Nida ini punya pengalaman menarik atau menyenangkan?”
Pak Arya	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Bu Nida	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Arya	:	“Ya menurut beliau pengalaman menyenangkannya bisa bertemu dengan banyak teman-teman yang seperti beliau. Selain itu beliau bisa dapat jodoh juga disini (tertawa).”
Ivan	:	“Bu Nida ini berarti sudah menikah ya?”
Pak Arya	:	“Iya sudah menikah dengan muridnya sendiri. Namanya Ahmad (tertawa).”
Ivan	:	“Untuk Bu Nida sendiri ini sekarang mengajar berapa kelas? Apakah hanya kelas lukis saja atau ada yang lain?”
Pak Arya	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Bu Nida	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”
Pak Arya	:	“Jadi Bu Nida selain mengajar kelas lukis juga mengajar di kelas 1 SMP sampai 3 SMA. Total Bu Nida mengajar 7 kelas.”
Ivan	:	“Lumayan banyak ya kelas yang diajar. Apakah Bu Nida tidak merasa cape?”
Pak Arya	:	“(Menjelaskan dengan bahasa isyarat)”
Bu Nida	:	“(Menjawab dengan bahasa isyarat)”

Pak Arya	:	“Katanya walaupun cape tapi harus tetap semangat (tertawa). Soalnya kan ketemu sama teman-teman yang sesama tuna rungu.”
Ivan	:	“Ya mungkin sekian ya untuk hari ini. Terimakasih banyak untuk Bu Nida dan Pak Arya yang sudah mau meluangkan waktunya sekali lagi. Nanti saya ijin lihat-lihat dulu kegiatan disini boleh ya?”
Pak Arya	:	“Iya monggoh silahkan jika ingin lihat-lihat kegiatan belajar mengajar di SLB Manunggal ini..kalau begitu saya dan Bu Nida ijin pamit ya.”
Ivan	:	“Iya Pak..terimakasih banyak sekali lagi untuk Pak Arya dan Bu Nida atas waktunya dan kesediannya untuk diwawancara.”
Pak Arya	:	“Iya sama-sama mas.”



## Hasil Antiplagiasi

### Similarity Report

PAPER NAME

TA-18.D1.0225.docx

WORD COUNT

18398 Words

CHARACTER COUNT

116221 Characters

PAGE COUNT

109 Pages

FILE SIZE

2.1MB

SUBMISSION DATE

Nov 23, 2022 10:35 AM GMT+7

REPORT DATE

Nov 23, 2022 10:36 AM GMT+7

● **13% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 12% Internet database
- 3% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 9% Submitted Works database