

PENGELOLAAN TENAGA KERJA DISABILITAS DI PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK (ALFAMART) MAKASSAR

Fikry Fathurrahman, Ricardi S Adnan

Universitas Indonesia, Indonesia.

E-mail: fikry.fathurrahman@ui.ac.id

Abstrak

Penelitian ini menganalisis tentang pengelolaan tenaga kerja dengan disabilitas di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Makassar dengan mendeskripsikan faktor penghambat dan pendukung tenaga kerja dengan disabilitas dalam bekerja. Jenis penelitian ini dilakukan dengan penelitian kualitatif dengan jenis deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan studi literatur, Wawancara mendalam dilakukan dengan tim rekrutment Alfamart Makassar dan tujuh orang penyandang disabilitas yang bekerja di gerai Alfamart. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pendukung pengelolaan tenaga kerja adalah Alfamart bekerjasama dengan stakeholders, rekan kerja yang suportif dan/laksebilitas di tempat kerja yang terpenuhi serta jenjang karir yang sama dengan semua karyawan. Sedangkan faktor penghambatnya adalah tidak adanya konselig bagi karyawan dengan disabilitas, komunikasi kerja, tidak adanya fasilitas yang diberikan khusus untuk karyawan disabilitas dan ketidaksiapan toko dalam menerima karyawan dengan disabilitas. Meskipun demikian, Alfamart memiliki modal untuk mepekerjakan penyandang disabilitas.

Kata kunci: Pengelolaan Tenaga Kerja, Tenaga Kerja Disabilitas, Alfamart.

Abstract

This study analyzes the management of workers with disabilities at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Makassar by describing the inhibiting and

How to cite:	Fikry Fathurrahman, Ricardi S Adnan (2022) Pengelolaan Tenaga Kerja Disabilitas di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Makassar, (7) 10, http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i10.12842
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

supporting factors for workers with disabilities at work. This type of research was carried out by qualitative research with a descriptive type. The data collection techniques used were observation, interviews and literature studies. In-depth interviews were conducted with the recruitment division of Alfamart Makassar and seven people with disabilities who work at Alfamart stores. The results showed that the supporting factors for workforce management were Alfamart in collaboration with stakeholders, supportive co-workers and fulfilled workplace accessibility and the same career path as all employees. While the inhibiting factors are the absence of counseling for employees with disabilities, work communication, the absence of special facilities for employees with disabilities and the store's unpreparedness in accepting employees with disabilities. Alfamart has the capital to employ persons with disabilities.

Keywords: *Workforce Management, Disabled Workforce, Alfamart.*

Pendahuluan

Permasalahan utama yang dihadapi penyandang disabilitas adalah akses untuk mendapatkan informasi, kesehatan, transportasi, infrastruktur dan juga pekerjaan (Cahyono, 2017). Beragam tantangan yang dihadapi penyandang disabilitas dalam memasuki dunia kerja seperti sikap diskriminasi, kurangnya keterampilan sehingga adanya anggapan penyandang disabilitas tidak dapat membantu kemajuan perusahaan (Mulyani et al., 2022). Padahal para penyandang disabilitas bukanlah kelompok manusia yang seragam (Joesyiana et al., 2022). Ada yang mengalami disabilitas fisik, disabilitas sensorik, disabilitas intelektual atau mental (Radissa et al., 2020). Kondisi disabilitas ada yang hanya sedikit berdampak pada kemampuan mereka untuk bekerja dan berpartisipasi di tengah masyarakat, atau ada juga yang bahkan berdampak besar sehingga memerlukan dukungan atau bantuan dari orang lain (Sholihah, 2016).

Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah penyandang disabilitas pada tahun 2020 mencapai 22,5 juta atau sekitar 5 persen dari jumlah penduduk Indonesia. Dari tingkat pendidikan penyandang disabilitas pada tahun yang sama menunjukkan 20,51% penyandang disabilitas tidak bersekolah, 29,33% tidak tamat sekolah dasar dan 26,32% penyandang disabilitas yang tamat sekolah dasar. Semakin tinggi jenjang pendidikan semakin rendah partisipasi penyandang disabilitas. Rendahnya pendidikan penyandang disabilitas juga menjadi indikasi sulitnya berpartisipasi dalam dunia kerja padahal

pendidikan menjadi modal awal penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan. Meskipun begitu pemerintah tetap mengupayakan agar penyandang disabilitas tetap dapat bekerja di sektor formal maupun informal menurut laporan dari BPS pada tahun 2020 jumlah pekerja dengan disabilitas di Indonesia mencapai 7,67 juta orang atau sekitar 5,98% dari total penduduk yang bekerja (Arif et al., 2020).

Upaya pemerintah untuk dapat mengikutsertakan penyandang disabilitas dalam dunia kerja tidak hanya berfokus pada penetapan peraturan saja tetapi fokus juga untuk menambah keterampilan penyandang disabilitas. Dalam peraturan perundang-undangan Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Tahun 1945 bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” selanjutnya pada Pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia juga diatur bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan sesuai dengan bakat, kecakapan dan kemampuan dan setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama dan dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya (Gimon, 2019).

Terkait dengan disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan telah diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan *bahwa*: “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan” (Rochmawati & Sonhaji, 2016). Dalam aturan ini dijelaskan semua orang mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tanpa adanya diskriminasi sekalipun penyandang disabilitas. Maka untuk mendorong penyandang disabilitas untuk berpartisipasi dalam dunia kerja disahkanlah Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 “Undang-Undang Penyandang Disabilitas” dalam Undang-Undang ini diatur bahwa “Badan Usaha Milik Negara wajib mempekerjakan 2% penyandang disabilitas dari jumlah pekerjanya. Sedangkan perusahaan swasta 1% dari jumlah pekerjanya”

Salah satu daerah di Indonesia yang mendorong disabilitas untuk dapat bekerja adalah Pemerintah Daerah Kota Makassar dengan menetapkan aturan untuk memenuhi hak-hak penyandang disabilitas peraturan daerah nomor 6 tahun 2013 tentang pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas di Kota Makassar. Pemenuhan hak disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan, dibutuhkan peran pemerintah untuk memberikan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk bekerja. Penyandang Disabilitas di Kota Makassar

berdasarkan data dari Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan pada tahun 2021 berjumlah 1.352 orang mayoritas bekerja pada sektor informal dan hanya sedikit pada sektor formal. Sedangkan Menurut Data dari Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun 2021 sebanyak 1.271 penyandang disabilitas telah bekerja pada 72 Badan Usaha Miliki Negara dan 4.554 penyandang disabilitas yang bekerja di 588 perusahaan swasta. Jumlah ini masih sedikit jika dibandingkan dengan jumlah disabilitas. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti cara memetakan pengetahuan dan potensi yang dimiliki penyandang disabilitas. Serta, masih belum tersedianya fasilitas yang mendukung kinerja disabilitas juga menjadi permasalahan. Faktor lainnya yaitu masih banyak perusahaan yang belum merekrut penyandang disabilitas dikarenakan dalam perusahaan tersebut masih ada anggapan bahwa para disabilitas diragukan dalam segi pekerjaan dalam cenderung menjadi beban karena memiliki keterbatasan. Selain itu, tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas untuk penyandang disabilitas. Misalnya perusahaan belum mampu menyediakan aksesibilitas bagi penyandang disabilitas tuna daksa, sedangkan untuk penyandang disabilitas tuna rungu dan tuna wicara, perusahaan terkendala pada bagaimana pola komunikasi yang efektif antar sesama karyawan dan dalam pemberian instruksi kerja. Dengan keterbatasan tersebut menjadi pertimbangan perusahaan untuk merekrut penyandang disabilitas. Meski demikian, masih banyak perusahaan yang belum mempekerjakan penyandang disabilitas adanya anggapan bahwa penyandang disabilitas tidak memiliki keterampilan dalam bekerja, perusahaan mengalami kesulitan dalam memenuhi aksesibilitas dari penyandang disabilitas hal ini dianggap sebagai pengeluaran tambahan yang menambah beban baru bagi perusahaan (Meylisa et al., 2021). Hal yang sama juga terjadi dalam studi yang dilakukan Ima Susilowati (2022) di beberapa perusahaan swasta yang berada di pulau Jawa, menurutnya faktor yang menyebabkan perusahaan tidak mempekerjakan penyandang disabilitas dikarenakan perusahaan tidak memiliki informasi mengenai proses perekrutan tenaga kerja dengan disabilitas, terlebih lagi perusahaan tidak mengetahui keterampilan yang dimiliki penyandang disabilitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu, masih terdapat persepsi yang salah terhadap tenaga kerja dengan disabilitas yang dianggap sebagai beban dari perusahaan, misalnya sulitnya komunikasi, kinerja yang buruk dan tambahan biaya untuk aksesibilitas penyandang disabilitas.

Padahal penyandang disabilitas adalah manusia yang memiliki kelebihan dan kekurangan sebagaimana dengan manusia lainnya penyandang disabilitas juga merupakan bagian dari aset negara. *Sence of disability* merupakan pemahaman yang perlu

ditanamkan terutama pada lingkungan kerja. Seluruh pihak seharusnya dapat menyadari bahwa penyandang disabilitas merupakan *diversity* manusia dan memiliki hak asasi manusia yang sama seperti halnya perbedaan jenis kelamin, suku, bangsa, warna kulit dan agama. Pernyataan tersebut diperkuat dengan penelitian oleh Sari (2017) yang mengatakan bahwa perusahaan yang mengerti dan paham cara pengelolaan penyandang disabilitas yang tepat akan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, kreatif, inovatif dan memiliki kemampuan menyelesaikan masalah karena banyaknya sudut pandang yang dimiliki perusahaan.

Meskipun begitu, terdapat perusahaan yang berupaya mempekerjakan penyandang disabilitas demi tercapai kuota 1% penyandang disabilitas yang bekerja di perusahaan swasta yaitu PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk atau lebih dikenal dengan Alfamart Indonesia adalah perusahaan yang bergerak pada industri ritel dan distribusi edaran produk konsumen dengan mengoperasikan jaringan mini market, dengan nama Alfamart. Alfamart pada tahun 2021 jumlah gerai Alfamart mencapai 16.942 di Indonesia dan telah mempekerjakan penyandang disabilitas sebanyak 1063 karyawan dengan disabilitas per Juli 2022 (Alfamart.co.id). Sedangkan jenis disabilitas yang direkrut adalah Disabilitas daksa, netra, rungu, wicara dan grahita atau laras. Khusus untuk Alfamart Makassar Alfamart menyediakan aksesibilitas dan fasilitas yang menunjang karyawan dengan disabilitas, seperti akses ramp dan toilet khusus, alat bantu untuk berjalan dan kesempatan jenjang karier yang sama dengan karyawan non-disabilitas. Selain itu, perusahaan juga memberikan pelatihan dan dukungan khusus untuk karyawan dengan disabilitas untuk memastikan mereka dapat bekerja dengan efektif (Alfamart.com). Meskipun demikian, karyawan dengan disabilitas dihadapkan dengan berbagai stigma dan diskriminasi dari rekan kerja ataupun pelanggan terlebih lagi dengan karyawan dengan disabilitas yang bekerja di gerai Alfamart mereka memiliki tantangan tersendiri untuk dapat melayani pelanggan dengan efektif terlepas dari kondisi mereka memiliki kebutuhan khusus sebagai karyawan dengan disabilitas secara individu, setiap karyawan dengan jenis disabilitas yang berbeda memiliki kebutuhan yang berbeda. Dengan banyaknya pekerja dengan disabilitas pada gerai Alfamart maka dibutuhkan pengelolaan karyawan dengan disabilitas agar dapat bekerja dengan optimal

Penelitian terdahulu tentang tenaga kerja disabilitas di Indonesia sengan besar membahas tentang kesempatan kerja, aksesibilitas pasar tenaga kerja, kebijakan inklusi pekerjaan serta dukungan untuk penyandang disabilitas dalam mencari, mempertahankan dan meningkatkan pekerjaan penyandang disabilitas. Penelitian ini diharapkan dapat

menutup celah dari dalam bidang ketenagakerjaan. Penelitian tentang tenaga kerja dengan disabilitas yang ada Indonesia sebagian besar membahas tentang Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara terperinci tentang pengelolaan tenaga kerja disabilitas di Alfamart dengan mengidentifikasi faktor penghambat dan pendukung untuk membantu penyandang disabilitas berpartisipasi dalam dunia kerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan mengutamakan proses dan mengungkapkan pengelolaan tenaga kerja dan kondisi tenaga kerja dengan disabilitas pada saat bekerja. Penelitian ini menggambarkan pengelolaan tenaga kerja disabilitas di Alfamart dengan berbagai problematika yang dihadapi serta faktor pendukung dan penghambat tenaga kerja disabilitas dapat bekerja dengan optimal. Metode kualitatif digunakan untuk menggali informasi lebih mendalam dari para Informan.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif menurut Neuman (2014) penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran secara terperinci tentang karakteristik, keadaan ataupun proses yang diamati. Terkait dengan hal tersebut, jenis penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan situasi di Alfamart Cabang Makassar dan tenaga kerja disabilitas yang bekerja. Dengan demikian penelitian ini akan mengkaji pengelolaan tenaga kerja dengan disabilitas serta faktor penghambat dan pendukung tenaga kerja disabilitas di Alfamart Cabang Makassar. Pemilihan informan menggunakan *purposive sampling* dengan tiga kriteria yang digunakan untuk memilih informan yaitu Manajer Area, Sekretaris ataupun Bagian Ketenagakerjaan (HRD), tenaga kerja disabilitas dan Non-Disabilitas.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yakni observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengamati situasi tenaga kerja dengan disabilitas dalam bekerja, penelitian ini melakukan observasi sebanyak 3 kali pada kantor pusat Alfamart Makassar dan pada 7 gerai/toko Alfamart yang ada di Kota Makassar. Dengan observasi yang dilakukan penelitian ini mengamati bagaimana penempatan posisi kerja tenaga kerja dengan disabilitas dan bagaimana kondisi tenaga kerja dengan disabilitas dalam bekerja (Hidayat, 2020). Hal dilakukan agar mendapatkan informasi lebih mendalam mengenai pengelolaan tenaga kerja dengan disabilitas. Selanjutnya teknik dalam mengumpulkan data penelitian adalah Wawancara yang bertujuan untuk mendapatkan perspektif langsung dari informan, memahami pemikiran informan dan menggali informasi yang tidak dapat diperoleh dari pengamatan (W. R. Neuman, 2016).

Agar lebih terstruktur penelitian ini membuat panduan pertanyaan yang ditanyakan kepada informan, meskipun demikian penelitian ini lebih berfokus pada informasi yang diberikan informan (Alkan et al., 2011). Wawancara mendalam dilakukan kepada 12 informan dengan kriteria yang telah ditentukan.

Penelitian ini juga melakukan studi dokumen dengan melakukan penelusuran data-data tertulis dan menganalisis dokumen-dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian yang berbentuk gambar, berita, artikel, foto dan lain sebagainya (Sugiyono & Kuantitatif, 2009). Penelitian ini melakukan studi dokumen dengan penelusuran yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja dengan disabilitas, data jumlah pekerja dengan disabilitas dan faktor pendukung dan penghambat penyandang disabilitas dapat bekerja dengan optimal

Hasil dan Pembahasan

Pengelolaan Tenaga Kerja dengan Disabilitas

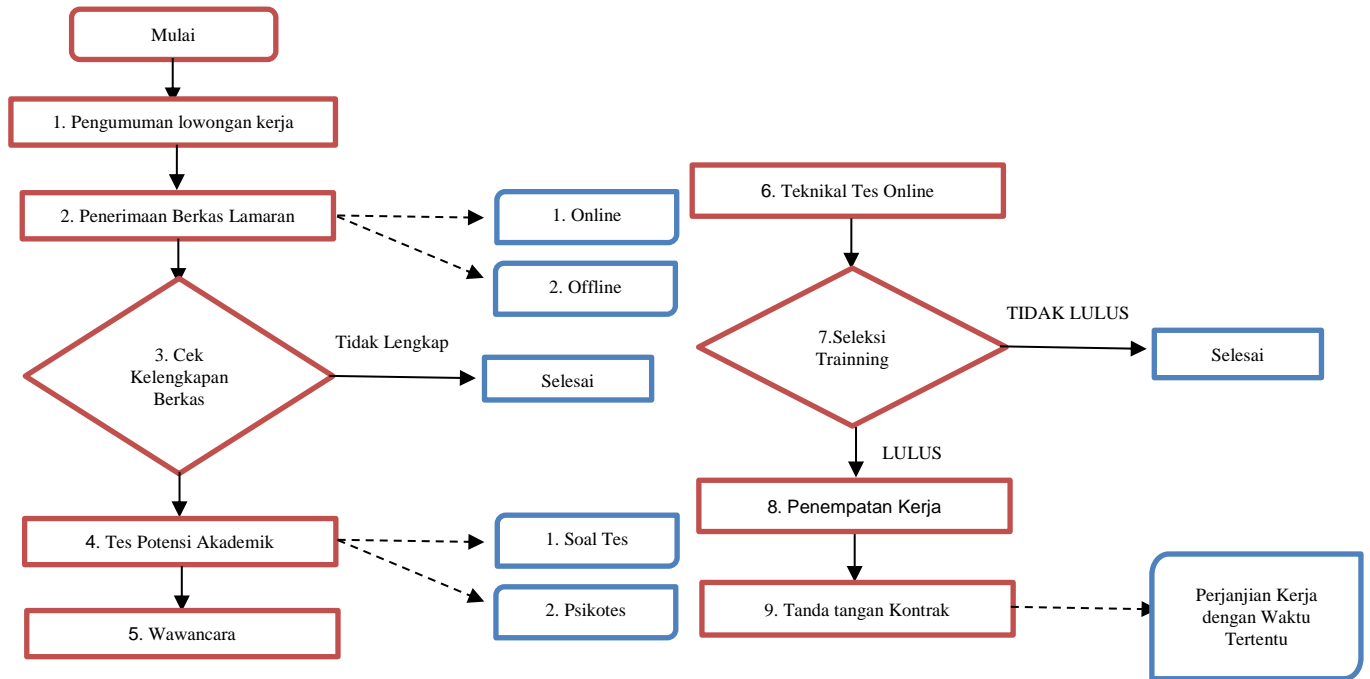
1. Alfamart membuat Program “Alfability”

Alfamart sebagai perusahaan yang peduli terhadap kesejahteraan sosial, Alfamart berkomitmen untuk memberikan kesempatan kerja yang bagi semua orang termasuk penyandang disabilitas. Melalui program *Alfability* pada tahun 2016 adalah satu upaya Alfamart untuk mewujudkan komitmen tersebut. Program ini bertujuan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang inklusif terbuka dan ramah bagi penyandang disabilitas. Alfamart menempatkan penyandang disabilitas sesuai dengan kompetensi, keterampilan dan bidang pekerjaan yang mereka minati (Alfamart.co.id). Hingga Juli 2022 melalui program *Alfability*, Alfamart telah merekrut sebanyak 1063 penyandang disabilitas sebagai karyawan dengan berbagai bagian, mulai dari kantor cabang, gerai dan gudang. Khusus untuk Kota Makassar Penyandang disabilitas yang telah bekerja sebanyak 29 orang dari kurang lebih 3000 jumlah karyawan di Alfamart Makassar.

Perekrutan penyandang disabilitas Alfamart Cabang Makassar bekerja sama dengan Kementrian Sosial, Dinas Sosial dan Ketenagakerjaan, Yayasan peduli difabel dan komunitas-komunitas-komunitas Difabel. Alfamart juga mengadakan program *Alfamart Class*, program ini merupakan program yang melakukan *knowledge sharing* dan *knowledge transfer* kepada tenaga pendidik yang akhirnya diturunkan kepada siswa program ini ditujukan kepada SMK-SMK jurusan pemasaran dan lulusan dari program ini bisa langsung kerja di Alfamart tanpa harus mengikuti proses seleksi.

Dalam proses Seleksi Tenaga Kerja Alfamart Makassar menerapkan kebijakan

untuk merekrut tenaga kerja dengan disabilitas secara adil dan merata. Rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan mempertimbangkan kualifikasi, kemampuan, dan potensi, tanpa diskriminasi didasarkan pada aspek kemampuan dan keterampilan yang dimiliki penyandang disabilitas.



Gambar 1: Proses penerimaan karyawan dengan disabilitas
Sumber: Alfamart.co.id (diolah)

Berdasarkan gambar 1 proses penerimaan karyawan dengan disabilitas dimulai dengan mempublikasikan lewat website dan media sosial, Alfamart termasuk perusahaan yang sering membuka lowongan kerja untuk perekrutan tenaga kerja dengan disabilitas dibuka dua kali dalam sepekan sedangkan tenaga kerja non-disabilitas tiga kali dalam sepekan. Selanjutnya setelah menerima dokumen calon karyawan dilakukan pengecekan jika dokumennya lengkap maka berhak mengikuti Tes Pontensi Akademik (TPA) dan tes praktek yang telah disiapkan oleh tim rekrutmen. Setelah itu, melakukan wawancara kepada penyandang disabilitas. Tim rekrutmen mengolah hasil seleksi dan mengumumkan kepada para calon karyawan dengan disabilitas, bagi yang lulus dapat melanjutkan ke proses berikutnya yaitu Teknikal Tes Online yang berisi 12 jenis soal

dengan waktu penerjaan 2x24 jam Tahap selajutnya adalah seleksi Pelatihan yang dibedakan berdasarkan tujuan lamaran yaitu *Crew Store* dan *Helper*, *crew store* 3 hari Online 9 hari Offline ke Kantor Pusat dan 3 hari obsevervasi di Toko sedangkan untuk posisi *helper* 4 hari seleksi *training in class* dan *one job training*. Setelah itu, bagi para karyawan yang lulus akan dilanjutkan dengan penempatan dan tanda tangan kontrak kerja dalam proses penempatan Kerja penyandang disabilitas perusahaan mempertimbangkan 3 poin yaitu penempatan yang dekat dengan domisili, aksesibilitas dan kebutuhan toko tersebut karena masing-masing toko ditempati oleh satu karyawan dengan disabilitas jika sudah setuju maka, dilanjutkan dengan tanda tangan kontrak.

2. Penempatan dan Penyesuaian Pekerjaan

Tenaga kerja dengan disabilitas di Alfamart Makassar ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan mereka. Dalam hal ini, Alfamart Makassar mempertimbangkan karakteristik fisik dan keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan disabilitas, serta penyesuaian pekerjaan yang diperlukan agar mereka dapat bekerja secara efektif.

3. Pelatihan dan Pengembangan

Alfamart Makassar memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja dengan disabilitas dalam bekerja. Pelatihan yang diberikan dapat berupa pelatihan teknis, pelatihan soft skills, dan pelatihan lain yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan potensi pengembangan karir.

4. Lingkungan Kerja yang Ramah Disabilitas

Alfamart Makassar menyediakan lingkungan kerja yang ramah bagi tenaga kerja dengan disabilitas. Hal ini dapat meliputi aksesibilitas ruang kerja, alat bantu, dukungan teknologi, dan fasilitas pendukung lainnya.

5. Evaluasi dan Pengembangan

Alfamart Makassar terus mengevaluasi dan mengembangkan program pengelolaan tenaga kerja dengan disabilitas. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa program yang diterapkan dapat mengoptimalkan partisipasi dan produktivitas tenaga kerja dengan disabilitas, serta sejalan dengan perkembangan terbaru dalam literatur terkait.

Faktor Pendukung dan Penghambat Tenaga Kerja dengan disabilitas dalam Bekerja PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Makassar

1. Faktor Pendukung Tenaga Kerja dengan Disabilitas dalam bekerja dengan Optimal

- a. Kebijakan Perusahaan: Alfamart memiliki kebijakan yang mendukung inklusi tenaga kerja disabilitas, seperti memberikan kesempatan yang sama dalam rekrutmen, pelatihan, promosi, dan pengembangan karir.
 - b. Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja yang ramah dan mendukung disabilitas, seperti aksesibilitas yang baik, peralatan dan fasilitas yang disesuaikan dengan kebutuhan, serta dukungan dari rekan kerja dan manajemen.
 - c. Pelatihan dan Pengembangan: Alfamart memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang dibutuhkan oleh tenaga kerja disabilitas untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan kerja mereka.
 - d. Kesadaran: Kesadaran dan pemahaman yang tinggi tentang disabilitas di kalangan karyawan dan manajemen Alfamart membantu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan saling mendukung.
2. Faktor Penghambat Tenaga Kerja dengan Disabilitas dalam bekerja dengan Optimal
- a. Diskriminasi: Diskriminasi dan prasangka negatif terhadap tenaga kerja disabilitas dapat menghambat kesempatan mereka untuk mendapatkan pekerjaan dan menghambat kemajuan karir mereka di Alfamart.
 - b. Kurangnya Aksesibilitas: Fasilitas dan peralatan yang tidak sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja disabilitas, seperti akses yang tidak ramah disabilitas dan peralatan yang sulit dijangkau, dapat menghambat kinerja mereka.

Kurangnya pelatihan dan pengembangan keterampilan yang dibutuhkan oleh tenaga kerja disabilitas dapat menghambat kemampuan mereka untuk bekerja dengan efektif dan meningkatkan kinerja mereka di Alfamart. Isolasi sosial dan kurangnya dukungan dari rekan kerja dan manajemen dapat menghambat kemajuan karir tenaga kerja disabilitas di Alfamart. Sebagai perusahaan yang inklusif, Alfamart dapat terus meningkatkan faktor pendukung dan mengurangi faktor penghambat bagi tenaga kerja disabilitas untuk memastikan kesuksesan mereka di tempat kerja.

Kesimpulan

Pengelolaan tenaga kerja dengan disabilitas di Alfamart merupakan salah satu bentuk tanggung jawab sosial perusahaan yang berdampak positif bagi penyandang disabilitas, perusahaan, dan masyarakat. Melalui program Alfability, Alfamart memberikan kesempatan kerja yang sama bagi penyandang disabilitas sesuai dengan kompetensi dan minat mereka. Alfamart juga memberikan fasilitas dan aksesibilitas yang

memadai bagi karyawan dengan disabilitas, serta memberikan pendampingan dan konseling agar mereka dapat bekerja dengan optimal dan mandiri. Hingga November 2020, Alfamart telah merekrut sebanyak 755 penyandang disabilitas sebagai karyawan di berbagai bagian. Beberapa di antaranya bahkan berhasil mendapatkan promosi jabatan sesuai dengan kinerja mereka.

Pengelolaan tenaga kerja dengan disabilitas di Alfamart memiliki implikasi positif bagi perusahaan dan masyarakat. Bagi perusahaan, pengelolaan tenaga kerja dengan disabilitas dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, loyalitas karyawan, dan citra positif sebagai perusahaan yang bertanggung jawab sosial dan menghargai keberagaman. Bagi masyarakat, pengelolaan tenaga kerja dengan disabilitas dapat meningkatkan kesejahteraan penyandang disabilitas, mengurangi diskriminasi dan stigma negatif terhadap mereka, serta mendorong partisipasi mereka dalam pembangunan nasional.

BIBLIOGRAFI

- Alkan, C., Coe, B. P., & Eichler, E. E. (2011). Genome structural variation discovery and genotyping. *Nature Reviews Genetics*, *12*(5), 363–376.
- Arif, S., Isdijoso, W., Fatah, A. R., & Tamyis, A. R. (2020). Tinjauan Strategis Ketahanan Pangan dan Gizi di Indonesia. *Jakarta: SMERU Research Institute*.
- Cahyono, S. A. T. (2017). Penyandang disabilitas: menelisik layanan rehabilitasi sosial difabel pada keluarga miskin. *Media Informasi Penelitian Kesejahteraan Sosial*, *41*(3), 239–254.
- Gimon, D. N. (2019). Pengaturan Hak Konstitusional Warga Negara dan Bentuk Perlindungan Hak Konstitusi. *Lex Administratum*, *6*(4).
- Hidayat, A. R. (2020). Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Jual Beli Online Account Game Mobile Legends: Bang Bang Dalam Tinjauan Fiqih Muamalah. *Jurnal Syntax Admiration*, *1*(1), 13–22.
- Ima, I. H., Arisanti, A. Z., & Susilowati, E. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Pemeriksaan Antenatal Care: Literature Review. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, *5*(7), 789–795.
- Joesyiana, K., Wahyuni, S., Basriani, A., Adriani, A., & Susanti, D. (2022). Pelatihan Strategi Berwirausaha Bagi SDM Penyandang Disabilitas Terlantar Provinsi Riau. *NEAR: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, *2*(1), 81–90.
- Meylisa, R., Desiana, D., & Aslinar, A. (2021). Hubungan Lama Pengobatan Tuberkulosis (TB) Dengan Tingkat Gejala Depresi Pada Penderita TB Paru di RSUD Meuraxa Banda Aceh. *Jurnal Aceh Medika*, *5*(1), 28–35.
- Mulyani, K., Sahrul, M. S., & Ramdoni, A. (2022). Ragam Diskriminasi Penyandang Disabilitas Fisik Tunggal Dalam Dunia Kerja. *KHIDMAT SOSIAL: Journal of Social Work and Social Services*, *3*(1), 11–20.
- Neuman, D. (2014). Qualitative research in educational communications and technology: A brief introduction to principles and procedures. *Journal of Computing in Higher Education*, *26*, 69–86.

- Neuman, W. R. (2016). *The digital difference: Media technology and the theory of communication effects*. Harvard University Press.
- Radissa, V. S., Wibowo, H., Humaedi, S., & Irfan, M. (2020). Pemenuhan kebutuhan dasar penyandang disabilitas pada masa pandemi COVID-19. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 3(1), 61–69.
- Rochmawati, A. E., & Sonhaji, S. (2016). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas dalam Pemenuhan Hak-hak Pekerja Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Kabupaten Semarang. *Diponegoro Law Journal*, 5(2), 1–20.
- Sari, D. W., & Anshori, M. Y. (2017). Pengaruh pembiayaan murabahah, istishna, mudharabah, dan musyarakah terhadap profitabilitas (Studi pada bank syariah di Indonesia periode Maret 2015–Agustus 2016). *Accounting and Management Journal*, 1(1).
- Sholihah, I. (2016). Kebijakan Baru: Jaminan Pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas. *Sosio Informa: Kajian Permasalahan Sosial Dan Usaha Kesejahteraan Sosial*, 2(2).
- Sugiyono, M. P. P., & Kuantitatif, P. (2009). *Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta. Cet. VII.

Copyright holder:

Fikry Fathurrahman, Ricardi S Adnan (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

