

**PROGRAM ALFABILITY BAGI PEKERJA DISABILITAS
OLEH PT. MIDI UTAMA INDONESIA, TBK
(Perspektif Pengembangan Masyarakat Islam)**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam

Oleh :

Syarifah Nur Aidah

NIM : 1601046068

**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2022

NOTA PEMBIMBING

Lamp : 5 (lima) eksemplar

Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

Kepada Yth.

Bapak Dekan

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Walisongo Semarang

Di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, mengadakan koreksi, dan melakukan perbaikan sebagaimana mestinya, maka kami menyatakan bahwa naskah skripsi saudara:

Nama : Syarifah Nur Aidah

NIM : 1601046068

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Jurusan/konsentrasi : Pengembangan Masyarakat Islam

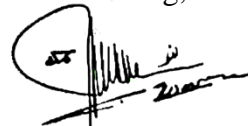
Judul : Program Alfability Bagi Pekerja Disabilitas Oleh PT.
MIDI Utama Indonesia, Tbk (Perspektif Pengembangan
Masyarakat Islam).

Dengan ini saya menyatakan telah menyetujui naskah tersebut dan oleh karenanya mohon agar segera diujikan.

Atas perhatiannya saya sampaikan terimakasih.

Wassalmu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 20 Desember 2022
Pembimbing,



Dr. Nur Hamid, M.Sc.
NIP. 19891017 201903 1 010

PENGESAHAN SKRIPSI

PENGESAHAN SKRIPSI

PROGRAM ALFABILITY BAGI PEKERJA DISABILITAS OLEH PT. MIDI
UTAMA INDONESIA, TBK (Perspektif Pengembangan Masyarakat Islam)

Oleh:

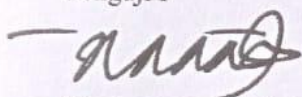
Syarifah Nur Aidah

1601046068

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 26 Desember 2022 dan dinyatakan telah lulus memenuhi syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Susunan Dewan Penguji

Penguji I



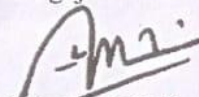
Dr. Agus Riyadi, S.Sos., M.S.I.
19800816 200710 1 003

Penguji II



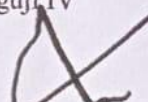
Dr. Sulistio, S.Ag., M.Si.
19700202 199803 1 005

Penguji III



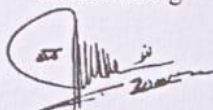
Lukmanul Hakim, S.T., M.Sc.
19910115 201903 1 010

Penguji IV



Dr. H. Kasmun, M.Ag.
19660822 199403 1 003

Mengetahui,
Pembimbing



Dr. Nur Hamid, M.Sc.
NIP. 19891017 201903 1 010

Disahkan oleh

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Pada Tanggal, 26 Desember 2022



Prof. Dr. H. Ilyas Supena, M.Ag
NIP. 19720410 200112 1 003

PERNYATAAN

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa, karya ilmiah skripsi ini adalah hasil penelitian saya sendiri dan di dalamnya tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi di lembaga pendidikan lainnya. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan maupun yang belum/tidak diterbitkan, sumbernya dijelaskan di dalam tulisan dan daftar pustaka.

Semarang, 22 Desember 2022



Syarifah Nur Aidah
Nim : 1601046068

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah kepada Allah swt. yang telah memberikan nikmat, Rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul: “PROGRAM ALFABILITY BAGI PEKERJA DISABILITAS OLEH PT. MIDI UTAMA INDONESIA TBK (Perspektif Pengembangan Masyarakat Islam)”.

Sholawat dan salam kepada Nabi besar Baginda Muhammad SAW., yang telah membawa agama yang memberikan rahmat bagi seluruh umat.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) dalam ilmu Pengembangan Masyarakat Islam pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang. Dalam penyusunan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, saran-saran serta motivasi dari berbagai pihak sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Suatu keharusan bagi penulis untuk menyampaikan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Imam Taufiq, M.Ag, selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Prof. Dr. Ilyas Supena, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang.
3. Dr. Agus Riyadi, S.sos.,M.Si dan Dr. Hatta Abdul Malik, M.S.I selaku Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam yang telah memberikan izin penelitian.
4. Dr. Nur Hamid, M.Sc. Selaku pembimbing yang telah Sabar membimbing dan meluangkan waktunya untuk mengarahkan penulis.
5. Dosen dan Staf di lingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang yang telah mengantarkan penulis hingga akhir studi.
6. Pimpinan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Bekasi yang telah mengizinkan, membantu dan mendukung penulis untuk melakukan penelitian sehingga terselesaikan skripsi ini.
7. Segenap keluarga (Emmi ku sayang, Cing Mia, Adel, A Erwin) yang telah memberikan doa, dukungan dan memperjuangkan segalanya sehingga penulis

dapat menyelesaikan studi strata satu di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang.

8. Someone, (Kholief Vanani) yang sudah memberikan semangat dan mau direpotkan kala sedang kesulitan serta menjadi teman berbagi di kala kepala sudah tak sanggup menopang keluh kesah.
9. Sahabat Bahrul, Ira, Arina yang sering memberikan candaan sebagai bentuk support untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
10. Sahabat PPMQA (Upi Dani, Silvia, mba Slim, Mak Ula) Yang membantu dan berbagi cerita saat di pesantren, dalam bentuk materi, pikiran maupun tenaga.
11. Pengasuh PPMQA Ibu Nyai Hjh. Noor Azizah, AH. yang selalu memotivasi kalau Wanita cantik itu harus berakhlak dan berilmu.
12. Teman-teman Kordais Tercinta dari angkatan 2016-2022 ini yang memberikan Sajian ilmu dakwah dan yg membentuk Karakter.
13. Teman-teman seperjuangan jurusan Pengembangan Masyarakat Islam angkatan 2016-2022 yang selalu memberikan keceriaan, semangat, kebersamaan dan kenangan yang luar biasa selama ini.
14. Teman-teman Rumah Tahfiz Aqilla Haziq Jatisari Mijen Semarang, (ustadzah Novi, Zulva, Fina, Iftitah, mba Hanif, Putri, dek Uli, Yayuk, mba Arum) yg juga teman seperjuangan dalam mengkaji Al-Qur'an.
15. Pengasuh Rumah Tahfiz Aqilla Haziq Jatisari Mijen Semarang (H. Heru Wibowo S.Sos.I., MM) beliau adalah Alumni UIN WS dan dosen Dakwah juga. Yang selalu memotivasi.
16. Terimakasih Keluarga Alfamidi (MARI2, MAYA2, MDB, MJA, KSUD, PCA) yang memberikan kepercayaan penulis untuk menyelesaikan skripsi tanpa meninggalkan tanggung jawab di toko.
17. Terimakasih kepada Pak Syahril dan Pak Agung selaku tim rekrutmen dan trainer program Alfability yang telah bersedia diwawancarai terkait data yang dibutuhkan.
18. Terimakasih Mia, Farah, sahabat kerja di Alfamidi yang memberikan dukungan berupa materi dan motivasi.

19. Terimakasih untuk diri sendiri, sudah mau di ajak capek, lelah, berjuang yang penuh haru dan tangis.

Dan semua pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, terimakasih atas segala bentuk bantuan dalam penyusunan skripsi ini. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa ada ketidaksempurnaan dalam skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Semarang, 22 Desember 2022

SYARIFAH NUR AIDAH

NIM : 1601046068

PERSEMBAHAN

Atas Ridho Allah swt yang maha penyayang dan maha kuasa, rasa syukur yang tak henti penulis ucapkan akhirnya penyusunan karya ilmiah skripsi ini dapat terwujud. Skripsi ini penulis persembahkan kepada Orang tua kandung yaitu Ibu Siti Nurmanih yang telah mengharapkan Anak pertamanya bisa menyelesaikan kuliahnya dan menjadi Sarjana. Beliau selalu memberikan doa, dukungan, kasih sayang, dan motivasi yang tiada henti kepada penulis. terselesaikannya skripsi ini juga tak lepas dari usaha, doa restu, dan dukungan dari orang-orang yang saya sayangi dan menyayangi saya. Semoga karya ini bisa bermanfaat bagi kita semua, Amin.

MOTTO

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya : "Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya," (QS.An-Najm :39).

(Kemenag RI, 2017: 527).

ABSTRAK

Syarifah Nur Aida 1601046068. Penelitian ini berjudul Program Alfability Pada Pekerja Disabilitas Oleh PT. Midi Utama Indonesia Tbk, (Perspektif Pengembangan Masyarakat Islam).

Penyandang disabilitas adalah seseorang yang memiliki keterbatasan dalam melakukan kegiatan sehari-hari baik secara fisik maupun mental. Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 penyandang disabilitas adalah orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan atau sensorik dalam jangka waktu lama dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak. Menindaklanjuti penjelasan yang terkait dengan disabilitas dimana dalam kehidupan sehari-hari butuh bekerja dan menjadi seorang pekerja untuk bertahan hidup dimana pengertian pekerja atau buruh sendiri adalah seorang yang menjalankan pekerjaan untuk majikan dalam hubungan kerja dengan menerima upah.

Berkaitan dengan masalah tersebut maka PT.Midi Utama Indonesia melakukan suatu program untuk para penyandang disabilitas dengan nama "Alfability". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui berjalannya program alfability bagi pekerja disabilitas oleh pt.midi utama indonesia Tbk. (Perspektif Pengembangan Masyarakat Islam) dan bagaimana hasil dari program alfability bagi pekerja disabilitas oleh pt.midi utama indonesia Tbk. (Perspektif Pengembangan Masyarakat Islam).

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : (1) Bagaimana proses berjalannya program alfability bagi pekerja disabilitas oleh PT.Midi Utama Indonesia Tbk dan (2) Bagaimana hasil program alfability bagi pekerja disabilitas oleh PT.Midi Utama Indonesia Tbk. Untuk mendapatkan jawaban jawaban di atas, peneliti menggunakan jenis penelitian deskripsi kualitatif untuk menggambarkan objek penelitian dan menggunakan teknik pengumpulan data berupa teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk mendapatkan data. Untuk teknik analisis data peneliti menggunakan teknik Miles dan Huberman (2018 : 246) yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil dari penelitian ini adalah penyandang disabilitas bisa mendapatkan pekerjaan karena menurut agama islam bahwa Allah SWT itu tidak membedakan umatnya melainkan dilihat dari amal ibadahnya.

Kata Kunci : Program, Alfability, Disabilitas, Pekerja, Pengembangan Masyarakat

DAFTAR ISI

PROGRAM ALFABILITY BAGI PEKERJA DISABILITAS	i
NOTA PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
PERSEMBAHAN	viii
MOTTO	ix
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Tinjauan Pustaka	7
F. Metode Penelitian	13
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Pengertian Program Kerja	20
B. Pengertian Pekerja dan Hak Kewajiban Pekerja	24
C. Pengertian Disabilitas	28
D. Tujuan Program Kerja	28
E. Manfaat Program Kerja	29
F. Konsepsi Makna Kerja	30
G. Pengertian Tenaga Kerja	33
H. Macam-macam Tenaga Kerja	35
I. Jenis dan Karakteristik Penyandang Disabilitas	36
J. Hak Penyandang Disabilitas	38
K. Legalitas Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas	

.....	39
L.Hak Atas Pekerjaan Dalam Perspektif Islam	41
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Profil Perusahaan	44
B. Visi, Misi, Motto, dan Budaya Alfamidi	47
C. Struktur Organisasi Perusahaan	48
D. Dewan Komisaris dan Direksi PT Midi Utama Indonesia Tbk.	52
E. Proses Dalam Menjalankan Program Alfability	53
F. Hasil Program Alfability Bagi Pekerja Disabilitas	60
BAB IV ANALISIS DATA PENELITIAN	
A. Analisis Proses Dalam Menjalankan Program Alfability Bagi Pekerja Disabilitas Oleh PT.Midi Utama Indonesia Tbk. (Perspektif Pengembangan Masyarakat Islam)	62
B. Hasil Program Alfability Bagi Pekerja Disabilitas Oleh PT.Midi Utama Indonesia Tbk. (Perspektif Pengembangan Masyarakat Islam)	65
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	68
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penyandang disabilitas adalah seseorang yang memiliki keterbatasan dalam melakukan kegiatan sehari-hari baik secara fisik maupun mental. Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 penyandang disabilitas adalah orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan atau sensorik dalam jangka waktu lama dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak. Penyandang disabilitas bisa disebut juga dengan “difabel” dimana kata-kata ini tidak asing untuk didengar di masyarakat Indonesia dibandingkan dengan sebutan orang cacat yang mempunyai nilai negatif yang membuat tidak dianggap atau dipandang sebelah mata oleh masyarakat nondisabilitas. Dengan adanya sebutan “orang cacat” membuat penyandang disabilitas mengalami kesulitan untuk berpartisipasi dalam kegiatan masyarakat (Mumpuni & Zainudin, 2018). Sementara itu juga penyandang disabilitas mempunyai hak dan kewajiban serta kedudukan yang sama dengan masyarakat non disabilitas. Menurut Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dimana Kesetaraan publik merupakan bentuk pelayanan publik yang harus diberikan oleh birokrasi pemerintahan kepada masyarakat, bersifat setara atau berkedudukan yang sama dan tidak ada perbedaan.

Disamping itu juga menurut Mutia dan Rinaldi (2017 : 122) hak penyandang disabilitas dalam kesetaraan publik yaitu terkait aksesibilitas, rehabilitas, kesempatan kerja, kesehatan, pendidikan serta jenis layanan publik lainnya. Kesetaraan ini bisa terwujud apabila setiap manusia terpenuhi segala kebutuhan dalam hidupnya. Penyandang disabilitas atau difabel mempunyai hak kesempatan yang sama dengan masyarakat lainnya. Penyandang disabilitas ini merupakan salah satu kelompok yang di diskriminasi di Indonesia dengan maksudnya adalah disabilitas beberapa kali sering dipandang sebelah mata atau

berbeda karena keterbatasan fisik dan mentalnya yang tidak sempurna. Pembedaan ini membuat adanya susunan dalam masyarakat yang membedakan masyarakat normal dengan yang tidak normal. Perbedaan ini yang menyebabkan para penyandang disabilitas sering menarik diri dari kehidupan bersosialisasi dan partisipasi di masyarakat.

Sementara itu jika dilihat dari sisi pengembangan masyarakat islam Allah SWT telah menciptakan manusia dengan berpasang-pasangan. Setiap ciptaan yang diciptakan oleh Allah tidak ada yang sia-sia dan tidak ada yang pernah gagal sesuai dengan takdir yang telah ditentukan pada saat masih didalam kandungan dan karena manusia itu adalah ciptaan sebaik-baiknya makhluk yang telah diciptakan oleh Allah karena manusia diciptakan ada dalam kondisi yang paling sempurna dan baik di antara makhluk lainnya. Menurut firman Allah yang tertuang dalam Al-Quran Surat At-Tin ayat 4 dengan bunyi:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ۝

Artinya: “*Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya*”. (Q.S. At-Tin:4) (Kemenag RI, 2018 : 253)

Penciptaan manusia yang sempurna ini diharapkan dapat berguna bagi kehidupan manusia dan bisa saling membantu dan menutupi kekurangan masing-masing dan selalu bersikap tenggangrasa. Manusia yang terlahir dengan tidak memiliki tangan, tidak bisa mendengar, melihat dan sebagainya yang jauh dari kesempurnaan dari manusia lainnya. Dari penjelasan diatas dimana Islam adalah agama yang sangat menjunjung tinggi nilai-nilai persaudaraan dan menghormati individu yang memiliki keterbatasan. Islam merupakan agama *rahmatan lil ‘alamin* dan bahkan tidak memungkiri keberadaan para penyandang disabilitas, tidak mengabaikan hak-hak penyandang disabilitas. Islam telah menanamkan dalam jiwa setiap muslim sifat toleran terhadap orang-orang yang berbeda. Lebih jauh lagi, Islam mengajak untuk mencintai seluruh manusia.

Agama Islam juga menjelaskan tentang kesetaraan sosial antara penyandang disabilitas dengan nondisabilitas dimana setiap individu diperlakukan sama dan menerima secara tulus tanpa adanya sikap diskriminasi dalam kehidupan sosial. Sebagaimana telah dijelaskan dalam Al-Quran Surah Abbasa/80: 1-2 sebagai berikut:

عَبَسَ وَتَوَلَّى ۖ ۗ أَنْ جَاءَهُ الْأَعْمَى ۚ

Artinya: “Dia (Muhammad) bermuka masam dan berpaling, karena telah datang seorang buta kepadanya.” (Q.S. Abbasa/80: 1-2) (Kemenag RI, 2018 : 133)

Dari ayat diatas dapat diperjelas bahwa walaupun manusia itu mempunyai kekurangan akan tetapi dalam ajaran agama islam tetap sama berdasarkan amal dan perbuatannya lalu ayat diatas juga terdalem dalam surat Al-Hujurat ayat 13 yang berbunyi sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا
 إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ۚ

Artinya: “Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.” (Q.S. Al-Hujurat/49: 13) (Kemenag RI, 2018 : 168)

Sementara itu pada kenyataannya banyak dijumpai para penyandang disabilitas dipandang sebelah mata oleh masyarakat. Para penyandang disabilitas dianggap orang yang tidak berguna, aib bagi keluarga, hanya menyusahkan orang lain dan bahkan mendapat perlakuan tidak baik dalam masyarakat seperti pembulian, diolok-olok, dihina, diskriminasi dalam berbagai bentuk hingga pengeksploitasian dan sebagainya. Menindaklanjuti penjelasan yang terkait dengan disabilitas dimana dalam kehidupan sehari-hari butuh bekerja dan menjadi seorang pekerja untuk bertahan hidup dimana pengertian pekerja atau buruh sendiri adalah seorang yang menjalankan pekerjaan untuk majikan dalam hubungan kerja dengan menerima upah.

Namun kenyataannya masih ada pihak yang memiliki tanggung jawab untuk mempekerjakan penyandang disabilitas namun belum melakukan kewajibannya tersebut, terutama pada perusahaan swasta. Peran perusahaan swasta dalam mempekerjakan penyandang disabilitas sangat diperlukan untuk menyerap tenaga kerja, sebab jika seluruh perusahaan swasta dapat menjalankan perintah Pasal 53 Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 maka dapat menyerap sangat banyak tenaga kerja penyandang disabilitas yang memerlukan pekerjaan. Dalam dunia kerja penyandang disabilitas mempunyai hak atas penempatan kerja yang sesuai tingkat kecacatannya atau sesuai kemampuannya.

Perusahaan swasta yang ada di Indonesia wajib mempekerjakan paling sedikit 1% untuk pekerja penyandang disabilitas dari jumlah pegawai. Jika dilihat dari ketentuan ini maka para pihak yang memiliki tanggung jawab mempekerjakan penyandang disabilitas dengan adanya peraturan ini setidaknya dapat menyerap banyak tenaga kerja penyandang disabilitas, sehingga dapat menekan angka pengangguran bagi penyandang disabilitas. Berkaitan dengan masalah tersebut maka PT.Midi Utama Indonesia melakukan suatu program untuk para penyandang disabilitas dengan nama “Alfability”. Menurut Sunu Alfability adalah upaya perusahaan menuju perusahaan inklusi, dengan mengembangkan lingkungan kerja yang terbuka dan peduli kepada penyandang disabilitas. “Dengan fokus pada kemampuan (ability) mereka, Alfamidi menempatkan penyandang disabilitas sesuai persyaratan kompetensi bidang pekerjaannya,” dimana melalui program ini para penyandang disabilitas mempunyai peluang yang sama dengan orang yang berkondisi normal untuk bekerja di PT.Midi Utama Indonesia,Tbk.Sebagai gerai komunitas, alfamidi berusaha memberikan kontribusi bagi masyarakat sekitar, salah satunya adalah memberikan kesempatan kepada penyandang disabilitas untuk bergabung bersama alfamidi dalam melayani Indonesia. Pelaksana dan Rekrutmen Syahril mengatakan bahwa :

“Melalui program Alfability, Alfamidi secara aktif mengajak untuk bergabung sebagai karyawan sejak tahun 2016. Sampai bulan November tahun 2022, ada 162 orang laki-laki dan 46 orang perempuan telah bergabung sebagai karyawan di

alfamidi yang terdiri dari 106 orang tunadaksa, 4 orang tuna grahita, 11 orang tuna netra dan 88 orang tunarungu. lokasi kerja disabilitas di alfamidi terdapat di 2 mro, 12 office, 67 area, dan 128 warehouse. level jabatan alfability di alfamidi antara lain adalah 184 clerk, 18 orang staff, 5 orang officer, dan 2 orang coordinator sedangkan dibekasi sendiri ada 37 orang disabilitas dengan presentase 0,79%. Melalui program Alfability, Alfamidi percaya bahwa setiap orang punya kemampuan (*ability*) termasuk kepada penyandang disabilitas. Mengajak untuk fokus pada kemampuan yang dimiliki dan tumbuh bersama, dan bukan fokus pada hambatannya,” Alfamidi sendiri ingin menjadi perusahaan inklusi, yakni perusahaan yang mengakomodir dan menghargai keberagaman karyawannya, untuk memungkinkan kontribusi mereka secara penuh dan tanpa diskriminasi. “Setiap orang pasti punya kekurangan dan kelebihan, mari kita berfokus kepada kemampuan atau *ability* yang dimiliki,”

Hal ini termasuk dalam kesempatan berkarir, semua karyawan, baik disabilitas ataupun non disabilitas memiliki kesempatan karir yang sama. Yang dilihat adalah kinerja, selama punya kinerja baik, menyelesaikan tugas tanggung jawab dengan baik dan nilai-nilai perilaku yang sesuai tentunya kesempatan terbuka luas, Oleh karena itu, penelitian skripsi ini penulis tuangkan dalam judul skripsiyaitu: **“PROGRAM ALFABILITY BAGI PEKERJA DISABILITAS OLEH PT.MIDI UTAMA INDONESIA, TBK (PERSPEKTIF PENGEMBANGAN MASYARAKAT ISLAM)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti dapat merumuskan permasalahan untuk menjadi fokus penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana Proses Berjalannya Program Alfability Bagi Pekerja Disabilitas Oleh PT.Midi Utama Indonesia Tbk?
2. Bagaimana hasil Program Alfability Bagi Pekerja Disabilitas Oleh PT.Midi Utama Indonesia Tbk?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui proses Program Alfability Bagi Pekerja Disabilitas Oleh PT.Midi Utama Indonesia Tbk.
2. Untuk mengetahui hasil Program Alfability Bagi Pekerja Disabilitas Oleh PT.Midi Utama Indonesia Tbk.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritik, penelitian yang dilakukan ini dapat menjadi sarana dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan menambah keilmuan
2. Secara praktik penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat kepada beberapa pihak antara lain:

- a. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber informasi dan pengetahuan bagi masyarakat luas bahwa program alfability bagi pekerja disabilitas oleh PT.Midi Utama Indonesia Tbk (perspektif pengembangan masyarakat islam) untuk para penyandang disabilitas untuk dapat bekerja dan bersaing dengan orang-orang berstatus normal.

- b. Bagi PT Midi Utama Indonesia Tbk.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran sebagai bahan pertimbangan terhadap program alfability dalam perspektif pengembangan masyarakat islam.

- c. Bagi Peneliti

- 1) Peneliti dapat meningkatkan pemahaman dan penguasaan peneliti tentang program alfability bagi pekerja disabilitas oleh PT.Midi Utama Indonesia Tbk dalam perspektif pengembangan masyarakat islam.

- 2) Sebagai petunjuk, arahan dan acuan bagi penelitian selanjutnya yang relevan dengan penelitian ini.

E. Tinjauan Pustaka

Sebelum peneliti melakukan penelitian tentang program alfability bagi pekerja disabilitas oleh Pt.Midi Indonesia Tbk (perspektif pengembangan masyarakat islam), peneliti berusaha menelusuri dan menela'ah berbagai hasil kajian untuk mendukung persoalan yang lebih mendalam yang akan dilakukan oleh peneliti. Berbagai kajian yang berkaitan tentang program alfability bagi pekerja disabilitas diantaranya sebagai berikut:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Mia Wahyu Aditama (2018) *Pelaksanaan Kewajiban Mempekerjakan Penyandang Disabilitas Oleh Perusahaan Swasta Dalam UU No. 8 Tahun 2016*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan swasta di Kota Semarang dan untuk mengetahui bagaimana peran pemerintah dalam pengawasan terhadap pelaksanaan mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan swasta di Kota Semarang.

Metode pendekatan penelitian ini yuridis empiris. Jenis penelitian yang digunakan kualitatif dengan teknik pengambilan data melalui wawancara, dokumentasi dan kajian pustaka. Untuk memperoleh keabsahan data penulis menggunakan teknik triangulasi. Simpulan dari penelitian menunjukkan pelaksanaan kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan swasta di Kota Semarang belum terlaksana. Hal ini disebabkan karena Kesadaran perusahaan swasta akan mempekerjakan penyandang disabilitas, belum tersedianya fasilitas pendukung bagi penyandang disabilitas, proses rekrutmen masih sama dengan calon pekerja normal serta kurang maksimalnya kinerja dari bidang pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenagaakerja dan Transmigrasi provinsi Jawa Tengah dalam pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan swasta di Kota Semarang.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Mella Junita (2021) *Etos Kerja Penyandang Disabilitas Dalam Memenuhi Perekonomian Keluarga Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Kota Palangka Raya)*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang etos kerja penyandang disabilitas di Kota Palangka Raya. Berbekal rasa syukur, keimanan dan kepercayaan diri, sebagian besar penyandang

disabilitas di Kota ini bangkit dengan sikap optimis, mereka mampu menerima keterbatasan dan tidak meratapi berbagai bentuk kekurangannya. Dengan semangat menjalani hidup yang luar biasa, sebagian besar dari mereka memilih bekerja secara mandiri dan mampu melakukan berbagai jenis pekerjaan halal sesuai dengan kemampuan mereka seperti: berdagang, membuka jasa urut, membuka jasa servis hingga menjadi Pegawai Negeri Sipil.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan/empiris dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yang dilakukan selama 6 bulan terhitung dari Bulan November 2020 sampai April 2021. Ada 9 subjek dalam penelitian ini. Objek dalam penelitian ini adalah penyandang disabilitas di Kota Palangka Raya yang memiliki pekerjaan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun pengabsahan data yang digunakan adalah triangulasi sumber data. Sedangkan komponen metode analisis pada penelitian ini menggunakan data *collection*, data *reduction*, data *display* dan data *conclusion drawing*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penyandang disabilitas di Kota Palangka Raya memiliki etos kerja yang tinggi, hal ini terlihat dari beberapa sikap yang melekat pada diri mereka diantaranya efisien, tekun, teratur, disiplin, hemat, jujur, teliti, rasional, gesit, energik, tulus, percaya diri dan mampu bekerja sama. Penyandang disabilitas di Kota Palangka Raya belum bisa dikatakan memiliki etos kerja tinggi, hal ini karena niat dan motivasi kerjanya hanya untuk menafkahi keluarga saja. Sementara dalam Prespektif ekonomi Islam niat dan motivasi dalam etos kerja harus karena Allah SWT.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Ikhsan Kamil (2019) *Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Magelang*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui praktik pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Magelang dan Mengetahui faktor apa saja yang menjadi kendala dan faktor penunjang dalam pemenuhan hak atas pekerjaan di Kabupaten Magelang. Negara sebagai subyek hukum utama yang juga merupakan subyek hukum hak asasi manusia memiliki kewenangan untuk bertanggung jawab melindungi, menegakkan, dan memajukan hak asasi

manusia. Dalam hal ini penyandang disabilitas menjadi kaum yang sangat rentan akan pelanggaran hak asasi manusia.

Khususnya dalam hak atas pekerjaan. seperti dalam penelitian ini, dimana menguraikan bagaimana kondisi pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Magelang. Berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah dengan membuat berbagai peraturan yang bertujuan untuk melindungi hak-hak para penyandang disabilitas ini. Karena tidak dapat dipungkiri bahwa penyandang disabilitas juga memiliki kedudukan yang sama dengan individu yang lain. Maka dari itu para penyandang disabilitas ini juga harus mendapatkan perlindungan akan hak-hak yang dimilikinya. Untuk dapat mengetahui bagaimana kondisi pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Magelang, dalam penelitian ini dilakukan penelitian langsung dengan mewawancarai pihak-pihak yang terkait. Seperti, Dinas Sosial Kabupaten Magelang, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang, dan 4 (empat) perusahaan yang berada di Kabupaten Magelang. Pemerintah Kabupaten Magelang yang seharusnya berperan untuk menjamin pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas, justru tidak dilakukan secara maksimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemerintah Kabupaten Magelang telah melakukan pelanggaran hak asasi manusia dalam hal hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas. hasil tersebut didapat dari gambaran umum bagaimana kondisi pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Magelang.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Moh Nashir Hasan (2018) Pemberdayaan Penyandang Disabilitas Oleh Dpc Ppdi Kota Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana pemberdayaan penyandang disabilitas oleh DPC PPDI Kota Semarang dan Apa faktor pendukung dan penghambat dalam pemberdayaan penyandang disabilitas oleh DPC PPDI Kota Semarang. Pemberdayaan adalah solusi dari berbagai masalah yang dihadapi oleh penyandang disabilitas Kota Semarang. Namun masalah penyandang disabilitas yang kompleks mempersulit pemberdayaan penyandang disabilitas. Diskriminasi

kepada penyandang disabilitas yang terjadi membuat penyandang disabilitas tidak mempunyai daya dalam suatu masyarakat, kenyataan tersebut membuat penyandang disabilitas semakin sulit untuk mandiri dalam kehidupannya. Pemberdayaan oleh DPC PPDI Kota Semarang bertujuan untuk membuat penyandang disabilitas mempunyai daya agar mampu menjalani kehidupan secara lebih baik, baik dalam aspek ekonomi maupun sosial budaya. Fokus dari penelitian ini adalah ingin mengetahui (1) Bagaimana pemberdayaan penyandang disabilitas yang dilakukan oleh DPC PPDI Kota Semarang (2) Apa faktor pendukung dan penghambat dalam pemberdayaan penyandang disabilitas yang dilakukan oleh DPC PPDI Kota Semarang.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang menghasilkan data deskriptif. Teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Sumber data penelitiannya yaitu sumber data primer dan data sekunder. Sumber data primer didapatkan melalui sumber utama seperti pemangku kepentingan pemberdayaan penyandang disabilitas di PPDI Kota Semarang. Sedangkan data sekunder didapatkan melalui referensi-referensi yang berkaitan dengan pemberdayaan penyandang disabilitas seperti buku, jurnal dan internet. Teknik analisis data yang meliputi: (1) Reduksi data. Yaitu merangkum, memilih hal-hal yang pokok dan yang penting dari situ memberikan gambaran yang jelas untuk pengumpulan data selanjutnya. (2) Penyajian data. Penyajian data dalam bentuk uraian singkat, bagan, dan lain sejenisnya. (3) Penyimpulan. Hasil penelitian yang menjawab fokus penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Mengetahui bagaimana pemberdayaan penyandang disabilitas yang dilakukan oleh PPDI Kota Semarang. (2) Mengataui faktor pendukung dan penghambat dalam pemberdayaan penyandang disabilitas yang dilakukan oleh PPDI Kota Semarang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pemberdayaan penyandang disabilitas oleh DPC PPDI Kota Semarang menggunakan strategi (1) Motivasi (2) Peningkatan kesadaran dan pelatihan kemampuan (3) Manajemen diri (4) Mobilisasi sumber daya (5) Pembangunan dan pengembangan jejaring. Faktor pendukung dan faktor penghambat pemberdayaan penyandang disabilitas oleh DPC PPDI Kota Semarang, (1) Strengths. Semangat dari DPC PPDI Kota

Semarang, DPC PPDI Kota Semarang Tanggap dengan keadaan serta kebutuhan penyandang disabilitas. (2) Opportunities. Dukungan dari pemerintah, dukungan dari relawan, dukungan dari LSM, Antusiasme penyandang disabilitas, antusiasme dari nondisabilitas tinggi. (3) Weakness. Keterbatasan waktu anggota PPDI, anggota organisasi yang tidak patuh. (4) Threats. Kecemburuan dari kelompok disabilitas lain, sulitnya memberikan pemahaman tentang organisasi penyandang disabilitas, pendataan penyandang disabilitas yang masih sangat sulit.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Nurkholis Majid Pemberdayaan Penyandang Disabilitas Melalui Program Kewirausahaan Budidaya Burung Puyuh (Studi Di Yayasan Difabel Mandiri Indonesia). Manusia di muka bumi ini pasti menginginkan kesempurnaan, baik secara fisik atau mentalnya, sehingga dapat melakukan aktivitasnya dengan mudah tanpa kesulitan. Namun tidak semua yang diharapkan itu bisa terjadi. Sebagian orang lahir dengan fisik yang tidak sempurna. Kekurangan fisik ini dapat dialami oleh siapa saja di bumi ini, baik kecacatan yang sejak lahir atau akibat kecelakaan di tempat kerja atau di tempat lainnya. Orang-orang normal pasti mudah untuk mendapatkan pekerjaan dibanding penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas sering mendapatkan diskriminatif baik dalam penerimaan pekerjaan, maupun dalam berbagai aspek kehidupan lainnya. Agar kesenjangan antara penyandang disabilitas dengan manusia pada umumnya, perlu semua pihak baik dari pemerintah atau lembaga yang terkait untuk memberdayakan dan mendorong kemajuan bagi penyandang disabilitas.

Menjawab dari isu-isu yang disebutkan Yayasan Difabel Mandiri Indonesia tumbuh mewadahi penyandang disabilitas untuk menumbuhkan potensi dan kapasitas diri penyandang disabilitas, melalui program kewirausahaan budidaya burung puyuh. Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah: 1) Bagaimana program pemberdayaan penyandang disabilitas melalui program kewirausahaan budidaya burung puyuh yang dilakukan oleh Yayasan Difabel Mandiri Indonesia ? 2) Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam program kewirausahaan budidaya burung puyuh yang dilakukan oleh Yayasan Difabel Mandiri Indonesia ? Penelitian ini

bertujuan untuk: 1) program pemberdayaan penyandang disabilitas melalui program kewirausahaan budidaya burung puyuh yang dilakukan oleh Yayasan Difabel Mandiri Indonesia. 2) faktor pendukung dan penghambat dalam program kewirausahaan budidaya burung puyuh yang dilakukan oleh Yayasan Difabel Mandiri Indonesia. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Data-data tersebut berdasarkan fakta yang ada di lapangan.

Sedangkan teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa: 1) Dalam pemberdayaan penyandang disabilitas yang dilakukan di Jalan Sukadamai 1 RT 03/04 Kelurahan Serua Indah Kecamatan Ciputat-Tangerang Selatan. Pelatihan ini didampingi oleh tutor yang berpengalaman dalam budidaya burung puyuh, dan kegiatan ini dilakukan setiap hari, mengingat burung puyuh perlu pengurusan, mengambil dan pemasaran telur setiap hari. Kegiatan ini tutor menerapkan metode PLA (Participation Learning and Action) untuk anggota pelatihan. Dari pelatihan ini diharapkan penyandang disabilitas bisa memiliki jiwa usaha dan mental usaha yang bisa membawa kesejahteraan bagi penyandang disabilitas. Selama kegiatan ini ada beberapa pengaruh yang dirasakan penyandang disabilitas, yaitu dari aspek ekonomi, aspek sosial, aspek pengetahuan, dan aspek pengalaman. 2) Faktor pendukung kegiatan pemberdayaan adalah keterlibatan anggota pelatihan, keterlibatan tutor program, sarana dan prasarana. Dan faktor penghambat kegiatan pemberdayaan adalah kendala lahan dan tempat tinggal selama kegiatan, modal, pakan burung puyuh, advokasi keluarga yang tidak mendukung untuk mengikuti program ini, dan fasilitas yang belum sesuai bagi penyandang disabilitas. Kata Kunci: Pemberdayaan, Disabilitas, Budidaya, Burung Puyuh

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan sosiologis, dimana penelitian kualitatif ini sering disebut dengan metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*) (Sugiono, 2018:8). Lalu menurut Bogdan dan Taylor dalam (Thohrir, 2019:5) penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian yang bermaksud memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah serta dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Thohrir, 2019:14).

2. Definisi Konseptual

Definisi konseptual ialah untuk menghindari agar tidak terjadinya kesalahpahaman para pembaca terhadap judul penelitian ini, penulis menjelaskan pengertian dari beberapa istilah yang terdapat dalam judul, yaitu sebagai berikut:

1. Program Alfability

Program Alfability menurut sunu adalah upaya perusahaan menuju perusahaan inklusi, dengan mengembangkan lingkungan kerja yang terbuka dan peduli kepada penyandang disabilitas. “Dengan fokus pada kemampuan (*ability*) mereka.

2. Disabilitas

Disabilitas adalah seseorang yang mengalami kelainan fisik, indera, intelektual, maupun psikososial yang dapat memengaruhi kemampuan orang tersebut dalam menjalani kegiatan sehari-harinya. (*International Labour Organization, 2014*)

3. Pekerja

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

4. Program

Program adalah segala sesuatu yang dicobalakukan seseorang dengan harapan akan mendatangkan hasil atau pengaruh”. Hal senada menurut Munthe (2018 : 170) “program ialah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi secara terencana dengan saksama dan terjadi dalam proses kegiatan yang terus berlangsung/berkesinambungan dan melibatkan banyak orang”. Program dapat diartikan sebagai kegiatan yang terencana secara sistematis, berkelanjutan untuk diimplementasikan dalam kegiatan yang nyata dalam organisasi serta melibatkan banyak orang didalamnya (Tayibnapis 2008 : 120)

3. Sumber Data

a. Data Primer

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dimana menurut Husein Umar (2019:70) data primer ialah data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Sedangkan menurut Nur Indrianto dan Bambang Supono (2020:150) data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli. Dalam penelitian ini yang termasuk dalam data primer yaitu data yang berkaitan dengan pelaksanaan program alfability pada PT.Midi Utama Indonesia Tbk.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder bisa diambil dari pihak mana saja yang memberikan tambahan data guna melengkapi kekurangan dari data

yang diperoleh melalui sumber data primer (Dimiyati, 2017 : 80). Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan. Keuntungan menggunakan data sekunder adalah lebih murah, lebih cepat dan dalam kenyataan sering peneliti tidak terlalu mampu untuk mengumpulkan data primer sendiri, misalnya sensus (Echdar, 2017:285). Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumen dari arsip-arsip program alfability bagi pekerja disabilitas.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data maka metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling vital dalam suatu penelitian. Peneliti yang melakukan penelitian tidak akan mendapatkan data yang diinginkan jika tidak mengetahui metode dalam pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2018:224) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari *settingnya*, data dapat dikumpulkan pada *setting* alamiah, pada laboratorium dengan metode eksperimen, dirumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder.

Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), wawancara (*interview*), kuisioner (angket), dokumentasi dan gabungan keempatnya. Sementara itu, menurut Yusuf (2014:372) keberhasilan dalam pengumpulan data ini ditentukan oleh kemampuan peneliti dalam menghayati situasi sosial yang dijadikan objek penelitian. Dalam penelitian ini peneliti

melakukan wawancara dengan subjek yang diteliti, mampu mengamati situasi sosial yang terjadi dilapangan dengan sebenarnya, sehingga ketepatan dan kredibilitas tidak diragukan oleh siapapun. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Observasi

Penelitian ini menggunakan salah satu teknik untuk mengetahui dan menyelidiki tingkah laku nonverbal yaitu dengan menggunakan teknik observasi. Menurut Sugiyono (2018:229) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Dengan kegiatan observasi ini peneliti diharapkan dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya di PT. Midi Utama Indonesia Tbk.

Sementara itu menurut Yusuf (2014:384) kunci keberhasilan dari observasi sebagai teknik dalam pengumpulan data sangat banyak ditentukan oleh peneliti itu sendiri, karena peneliti melihat dan mendengarkan suatu objek penelitian dan kemudian peneliti menyimpulkan dari apa yang diamati. Peneliti yang memberi makna tentang apa yang diamatinya dalam relitas dan dalam konteks yang alami, ialah yang bertanya dan juga melihat bagaimana hubungan antara satu aspek dengan aspek yang lain pada objek yang ditelitinya.

b. Wawancara

Metode wawancara menjadi salah satu teknik yang dapat digunakan dalam mengumpulkan data. Wawancara merupakan komunikasi dua arah untuk memperoleh informasi dari informan yang terkait. Menurut Yusuf (2019:35) wawancara adalah suatu kejadian atau proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai melalui komunikasi secara langsung atau bertanya secara langsung mengenai suatu objek yang diteliti. Wawancara yang dipilih oleh peneliti adalah wawancara bebas

terpimpin. Menurut Arikunto (2018:199) Wawancara bebas terpimpin adalah wawancara yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara bebas namun masih tetap berada pada pedoman wawancara yang sudah dibuat. Pertanyaan akan berkembang pada saat melakukan wawancara. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian. Informan utama (*key informan*) dalam wawancara ini adalah Kepala HRD, Kepala Cabang, dan Kepala program Alfability.

c. Dokumentasi.

Dokumentasi dalam penelitian ini menurut Sugiyono (2018:476) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi atau wawancara akan lebih dapat dipercaya atau mempunyai kredibilitas yang tinggi jika didukung oleh foto-foto atau karya tulis.

5. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini untuk membuat suatu karya ilmiah menggunakan teknik analisis data dimana menurut Sugiyono (2018:482) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Selain itu Menurut Moleong (2017:280-281) analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Ketepatan dan keakuratan data yang terkumpul sangat diperlukan, namun tidak dapat pula dipungkiri bahwa sumber informasi yang berbeda akan memberikan informasi yang

berbeda pula. Pekerjaan menganalisis data memerlukan usaha pemusatan perhatian dan pengeralahan tenaga fisik dan pikiran sendiri. Selain menganalisis data, peneliti juga perlu mendalami kepustakaan guna mengonfirmasikan teori.

Data penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (triangulasi) dan dilakukan secara terus-menerus tersebut mengakibatkan variasi data tinggi sekali. Teknik analisis data yang digunakan oleh penelitian menggunakan model Miles *and* Huberman. Menurut Miles dan Huberman dalam buku Sugiyono (2018:246) analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu:

1. Reduksi Data

Menurut Sugiyono (2018:247-249) Reduksi data adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting yang sesuai dengan topik penelitian, mencari tema dan polanya, pada akhirnya memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya. Dalam mereduksi data akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai dan telah ditentukan sebelumnya. Reduksi data juga merupakan suatu proses berfikir kritis yang memerlukan kecerdasan dan kedalaman wawasan yang tinggi.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah mereduksi data, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk *table*, grafik, *flowchart*, pictogram dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data dapat terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan mudah dipahami. Selain itu dalam penelitian kualitatif penyaji data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya namun yang sering

digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, dan tersusun sehingga akan semakin mudah dipahami (Sugiyono, 2018:249).

3. Penarikan Kesimpulan.

Langkah terakhir dalam menganalisis penelitian kualitatif adalah penarikan kesimpulan. Menurut Sugiyono (2018:252-253) kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan perumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada.

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Pengertian Program Kerja

Program merupakan perangkat data/perencanaan yang dirumuskan dalam bentuk perencanaan-perencanaan (*Wikipedia.com*). Sedangkan Menurut Hans Hochholzer dalam E Hetzer (2012 : 11), Program merupakan kumpulan kegiatan nyata, sistematis, dan terpadu yang dilaksanakan oleh suatu atau beberapa instansi pemerintah dalam rangka kerjasama dengan swasta dan masyarakat guna mencapai tujuan dan sarana yang ditetapkan. Suatu program disusun berdasarkan atas tujuan ataupun target yang ingin dicapai. Susunan perencanaan program-program tersebut disebut sebagai program kerja. Menurut Santosa dalam Soesanto (2011 : 17) program kerja adalah suatu sistem rencana kegiatan dari suatu organisasi yang terarah, terpadu, dan tersistematis yang dibuat untuk rentang waktu yang telah ditentukan oleh suatu organisasi.

Program kerja akan menjadi pegangan bagi organisasi dalam menjalankan rutinitas organisasi. Program kerja juga digunakan sebagai sarana untuk mewujudkan cita-cita organisasi. Selain itu, salah satu pengertian program kerja adalah program-program yang nyata yang mungkin untuk diimplementasikan untuk mencapai misi perusahaan atau organisasi, Sejalan dengan pandangan di atas, E Hetzer (2012:13) berpendapat bahwa program kerja adalah aktivitas yang menggambarkan di muka bagian mengenai pekerjaan yang akan dilaksanakan berikut petunjuk- petunjuk mengenai cara pelaksanaannya. Aktivitas menggambarkan di muka ini biasanya menyangkut juga jangka waktu penyelesaian, penggunaan material dan peralatan yang diperlukan, pembagian wewenang, dan tanggung jawab serta kejelasan lainnya yang dianggap perlu. Menurut E Hetzer (2012 : 25), setelah ditetapkannya target dan tujuan dari program, maka tindakan yang harus diambil dalam program kerja dapat di rinci sebagai berikut:

1. Sarana dan Prasarana

Kondisi dan kemampuan semua sarana dan prasarana yang ada, tujuannya untuk mengetahui apakah sarana dan prasarana tersebut masih layak operasi atau tidak, bila masih layak operasi, maka apa saja perbaikan dan penyempurnaan harus dilakukan, untuk menjalankan program 1 tahun kedepan.

2. Metode

Semua metode yang digunakan dan proses yang dijalankan untuk menjalankan program kegiatannya.

3. Kemampuan Sumber Daya Manusia

Untuk mengetahui kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap metode dan proses kerja oleh pimpinan organisasi untuk memenuhi sampai dimana kemampuan anggota dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Semangat Kerja

Seorang pimpinan harus mengetahui kondisi pengurus dan sifat bawahan mereka, sehingga seorang pimpinan mampu memberi semangat kerja pada pengurus tentang kebajikan dan sistem imbalan yang mencakup nilai intensif dan penilaian prestasi kerja.

Ada tiga alasan pokok menurut E. Hetzer (2012: 26), mengapa program kerja perlu disusun oleh suatu organisasi :

1. Efisiensi Organisasi

Dengan telah dibuatnya suatu program kerja oleh suatu organisasi, maka waktu yang dihabiskan oleh suatu organisasi untuk memikirkan bentuk kegiatan apa saja yang akan dibuat tidak begitu banyak, sehingga waktu yang lain bisa digunakan untuk mengimplementasikan program kerja yang telah dibuat.

2. Efektifitas Organisasi

Keefektifan organisasi juga dapat dilihat dari sisi ini, dimana dengan membuat program kerja oleh suatu organisasi maka selama itu telah direncanakan sinkronisasi kegiatan organisasi antara bagian kepengurusan yang satu dengan bagian kepengurusan yang lainnya.

3. Target Organisasi

Sebuah program kerja disusun salah satunya karena dilator belakang oleh keinginan untuk mencapai target ataupun tujuan dari sebuah organisasi. dan program kerja merupakan sarana ataupun anak tangga untuk mencapai target ataupun puncak dari tujuan sebuah organisasi.

Program kerja akan dibuat oleh suatu organisasi sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh organisasi yang bersangkutan, jenis-jenis program kerja dapat dibedakan antara lain :

1. Menurut rentang waktu perencanaan

- a. Program kerja untuk satu periode kepengurusan Jenis program kerja ini biasanya dibuat oleh organisasi untuk satu periode kepengurusan, sehingga kegiatan rapat kerja (raker) organisasi hanya dilakukan sekali dalam satu periode kepengurusan dan untuk tahap selanjutnya akan diadakan evaluasi dan koordinasi dari program kerja yang telah ditetapkan.
- b. Program kerja untuk waktu tertentu
Jenis program kerja seperti ini disusun untuk suatu jangka waktu tertentu biasanya triwulan, caturwulan, semester, dan lain-lain. Dalam pembuatan metode program kerja seperti ini, maka akan ditemui bahwa suatu organisasi akan mengadakan rapat kerja (raker) organisasi lebih dari sekali dalam satu periode kepengurusan.

2. Menurut sifat program kerja

- a. Program kerja yang bersifat terus menerus (continue) Program kerja seperti ini akan dilakukan secara terus menerus (tidak hanya sekali) oleh suatu organisasi, kesulitan pengimplementasian program kerja umumnya akan dihadapi saat pertama kali melaksanakan jenis program kerja ini.
- b. Program kerja yang bersifat insidental.
Program kerja seperti ini umumnya hanya dilakukan pada suatu waktu tertentu oleh suatu organisasi dan biasanya dengan mengambil momentum-momentum waktu yang penting.

- c. Program kerja yang bersifat tentatif.

Program kerja seperti ini sifatnya akan dilakukan sesuai dengan kondisi yang akan datang. Alasan dibuatnya program kerja ini adalah karena kurang terjaminnya faktor-faktor pendukung ketika diadakannya perencanaan mengenai suatu program kerja lain.

3. Menurut targetan organisasi.

- a. Program kerja jangka panjang

Program kerja jangka panjang harus sesuai dengan cita-cita/tujuan pembentukan organisasi, serta visi dan misi dari organisasi. program kerja model ini dibuat karena kemungkinan untuk merealisasikan program dalam jangka waktu yang pendek tidak memungkinkan untuk dilaksanakan.

- b. Program kerja jangka pendek

Program kerja jangka pendek adalah program kerja organisasi dalam suatu periode tertentu, yang jangka waktunya berkisar antara satu sampai tiga tahun, yang dirancang untuk memenuhi berbagai kebutuhan organisasi pada masa tersebut.

Dalam hubungannya dengan program kerja jangka panjang, dalam program kerja jangka pendek ini dibuat bagian-bagian program kerja yang dapat direalisasikan dalam jangka waktu dekat. Program kerja dibuat berdasarkan atas kerangka yang telah disusun secara matang. Adapun kerangka penyusunan program kerja menurut Andilie Under (2013:25) mencakup beberapa aspek sebagai berikut :

1. Perencanaan

Seorang pimpinan harus bisa memilih program kerja yang menjadi prioritas utama dalam sebuah organisasi yang menguntungkan, menentukan sebuah kepanitiaan dan menentukan bidang-bidang yang dibutuhkan, menentukan garis-garis besar dan tata cara pelaksanaan program kerja dari tiap-tiap bidang, mengalokasikan sumberdaya dan mengontrol jalannya pelaksanaan.

2. Program kerja prioritas
Nama program kerja salah satu yang menjadi prioritas.
3. Tujuan memiliki program kerja
Mendidik/membangun agar dapat membuat/mengembangkan dengan waktu berapa lama dengan harapan agar terbentuk menjadi program yang terbaik dengan segala keterbatasan yang ada.

B. Pengertian Pekerja dan Hak Kewajiban Pekerja

1. Pengertian Pekerja

Dalam hal ini pengertian dari pekerja atau buruh dapat ditemukandi dalam ketentuan umum angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan yaitu “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pekerja/buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah pekerja. Sementara itu Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja juga memberikan pengertian yang sama dari definisi pekerja/buruh yaitu “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Pekerja/buruh merupakan orang-orang yang bekerja pada suatutempat, pekerja tersebut harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya yang kemudian atas pekerjaannya pekerja tersebut akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang layak. Hal ini didasarkan kerena adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha (majikan).

Pada jaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksudkan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, tukang, dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dahulu disebut dengan blue collar (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan halus seperti pegawai administrasi yang bisa duduk dimeja di sebut dengan white collar (berkerah putih). Dalam

perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan.

Menurut seorang pakar hukum perburuhan Imam Soerpomo memberikan batasan mengenai hubungan kerja adalah “Suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan, hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh”. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang berdasarkan suatu perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan yang harus dikerjakan selama pekerja/buruh bekerja, mendapatkan upah atas pekerjaan yang telah dikerjakannya, dan adanya suatu perintah dari pemberi kerja, pengusaha atau majikan.

Syarat sahnya perjanjian kerja termuat di dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana apabila perjanjian tersebut dibuat dengan bertentangan dengan syarat tersebut diatas maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan dan batal demi hukum. Perjanjian kerja yang dibuat dapat berupa perjanjian tertulis maupun perjanjian lisan. Adanya perjanjian kerja maka secara tidak langsung timbul suatu ikatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Sehingga adanya ikatan perjanjian kerja inilah yang akan menimbulkan hubungan kerja.

1. Hak dan Kewajiban Pekerja

Berkaitan dengan hak, maka Pekerja/Buruh mempunyai beberapa hak, antara lain adalah sebagai berikut:

- a) Hak atas pekerjaan Hak atas pekerjaan merupakan salah satu hak azasi manusia seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”.

- b) Hak atas upah yang adil hak ini merupakan hak yang sudah seharusnya diterima oleh pekerja sejak ia melakukan perjanjian kerja dan mengikatkan diri kepada pengusaha (majikan) atau pun kepada suatu perusahaan dan juga dapat dituntut oleh pekerja tersebut dengan alasan aturan hukum yang sudah mengaturnya yaitu pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c) Hak untuk berserikat dan berkumpul untuk bisa memperjuangkan kepentingan dan hak nya sebagai pekerja/buruh maka ia harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul dengan tujuan memperjuangkan keadilan dalam hak yang harus diterimanya.hal ini dialaskan pada pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- d) Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja Berdasarkan Pasal 86 (1) huruf (a) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Setiap Pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan beberapa hak,antara lain adalah sebagai berikut:
 - 1) Hak atas pekerjaan merupakan salah satu hak azasi manusia seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”.
 - 2) Hak atas upah yang adil Hak ini merupakan hak yang sudah seharusnya diterima oleh pekerja sejak ia melakukan perjanjian kerja dan mengikatkan diri kepada pengusaha (majikan) atau pun kepada suatu perusahaan dan juga dapat dituntut oleh pekerja tersebut dengan alasan aturan hukum yang sudah mengaturnya yaitu pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - 3) Hak untuk berserikat dan berkumpul Untuk bisa memperjuangkan kepentingan dan hak nya sebagai pekerja/buruh maka ia harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul dengan tujuan memperjuangkan keadilan dalam hak yang harus diterimanya.hal ini

dialaskan pada pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. d. Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja Berdasarkan Pasal 86 (1) huruf a Undang- Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Setiap Pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan.

Adapun kewajiban dari pekerja/buruh yang diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a) Pasal 102 ayat (2): Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- b) Pasal 126 ayat (1): Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
- c) Pasal 126 ayat (2): Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.
- d) Pasal 136 ayat (1): Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
- e) Pasal 140 ayat (1): Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

C. Pengertian Disabilitas

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, penyandang diartikan dengan orang yang menyandang (menderita) sesuatu. Sedangkan disabilitas merupakan kata bahasa Indonesia yang berasal dari kata serapan bahasa Inggris *disability* (jamak: *disabilities*) yang berarti cacat atau ketidakmampuan. Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Hak-Hak Penyandang Disabilitas, penyandang disabilitas yaitu orang yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dan sikap masyarakatnya dapat menemui hambatan yang menyulitkan untuk berpartisipasi penuh dan efektif berdasarkan kesamaan hak.

Orang berkebutuhan khusus (disabilitas) adalah orang yang hidup dengan karakteristik khusus dan memiliki perbedaan dengan orang pada umumnya. Karena karakteristik yang berbeda inilah memerlukan pelayanan khusus agar penyandang disabilitas mendapatkan hak-haknya sebagai manusia yang hidup dimuka bumi ini. Orang berkebutuhan khusus memiliki definisi yang sangat luas, mencakup orang-orang yang memiliki cacat fisik, ataupun kemampuan dalam berfikir yang rendah, serta orang dengan permasalahan sangat kompleks, sehingga fungsi-fungsi kognitifnya mengalami gangguan.

D. Tujuan Program Kerja

Tujuan penyusunan program kerja, diantaranya yaitu:

1. Membantu dalam pencapaian visi dan misi

Jika program kerja dilaksanakan dengan baik, maka organisasi akan menjadi efektif dalam menjalankan kegiatan, sehingga bisa membantu dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut. Kepengurusan dalam suatu organisasi mempunyai jangka waktu tertentu. Seringnya pergantian kepengurusan dan tujuan organisasi tidak bisa tercapai dalam waktu yang singkat, sehingga dengan adanya program

kerja yang dilaksanakan dengan baik, maka akan mendekatkan organisasi pada tujuan utamanya.

2. Membantu dalam menjawab kebutuhan organisasi

Program kerja yang terencana dan tepat dapat memberikan solusi bagi seluruh persoalan yang dihadapi oleh organisasi, baik persoalan yang berasal dari faktor internal maupun dari eksternal organisasi, sehingga organisasi bisa membuat strategi yang tepat untuk memecahkan permasalahan agar targetnya dapat tercapai.

3. Membantu organisasi bekerja secara sistematis dan terstruktur

Dengan penyusunan program kerja yang baik, maka sejatinya bisa membantu setiap anggota organisasi untuk bekerja secara sistematis, objektif, dan terstruktur, sehingga dalam hal inilah serangkaian kinerja organisasi dapat meningkat.

E. Manfaat Program Kerja

Manfaat penyusunan program kerja, diantaranya yaitu:

1. Memunculkan adanya rasa kebersamaan di dalam organisasi

Program kerja dapat bermanfaat dalam memunculkan rasa kebersamaan di dalam organisasi, karena setiap anggota organisasi akan mempunyai rasa kebersamaan dalam melakukan kegiatan organisasi, sebab perencanaan program kerja tersebut merupakan hasil kesepakatan bersama, sehingga tujuan organisasi menjadi tujuan bersama juga.

2. Memunculkan rasa tanggung jawab terhadap tugas masing-masing

Dengan adanya program kerja yang telah di sepakati bersama, maka setiap anggota organisasi akan mempunyai rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya masing-masing, yang pada akhirnya dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

F. Konsepsi Makna Kerja

Bagi setiap individu memiliki pemaknaan masing-masing terhadap pekerjaan yang dilakukannya. pemaknaan yang dibentuk tergantung tujuan yang ingin dicapainya. Stuart A Schlegel mengemukakan aspek- Makna Kerja Bagi Penyandang Disabilitas ada 3 aspek pokok perilaku individu yakni, individu selalu bertindak sesuai dengan makna yang dimiliki dan dialami, mereka akan memiliki makna terperinci dan mendalam tentang obyek yang beragam baik fisik maupun non fisik, sehingga menjadikan dirinya cenderung lebih bersifat personal. makna tersebut muncul ketika dalam proses interaksi sosial antar individu. individu harus selalu menafsirkan makna dari suatu hal yang diterima dan bertindak sesuai dengan makna tersebut (Agus Suryo : 2007 : 78). Jadi individu dalam berperilaku akan terdapat aspek-aspek pokok yang mempengaruhinya, yaitu akan selalu sesuai dengan makna yang terbentuk, makna akan muncul dalam proses interaksi, sebelum bertindak individu harus melakukan penafsiran makna yang diterima.

Menurut Frank, makna kerja bukan diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, yang dipentingkan adalah bagaimana individu dapat menunjukkan keberaniannya dalam bereksistensi, keunikannya dan keistimewaannya dalam bekerja sehingga ia bisa mendapatkan makna dan komitmen pribadi dalam bekerja sehingga ia bisa mendapatkan makna dan komitmen pribadi terhadap pekerjaannya dan menjadi lebih bertanggung jawab terhadap kehidupannya. Secara sederhana, menurut keyakinan Frank, setiap bentuk pekerjaan dapat mengantarkan individu kepada makna asalkan pekerjaan tersebut merupakan usaha untuk memberikan sesuatu kepada hidup, baik kehidupan sendiri dan sesama. yang didekati secara kreatif dan dilakukan sebagai tindakan komitmen pribadi yang berakar pada keberadaan totalnya melakukan hal-hal yang bermanfaat termasuk usaha untuk merealisasikan nilai-nilai kreatif. (Koeswara, E : 1992 : 62).

Pekerjaan merupakan suatu wadah atau sarana yang dapat memberikan kesempatan untuk mencari makna dalam hidup. Oleh karena itu makna terletak pada sikap dan cara kerja yang mencerminkan keterlibatan individu pada pekerjaannya. Menurut Blumer, terjadinya proses komunikasi dalam diri individu (self indication), mereka mengetahui, menilai, memberi makna dan memutuskan bertindak atas makna itu. Menurut Geertz makna kerja adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup (Abdullah Taufik (Eds). 1993 : 120). Sedangkan kerja secara lebih khusus dapat diartikan sebagai usaha komersial yang menjadi suatu keharusan demi hidup, atau sesuatu yang imperatif dari diri, maupun sesuatu yang terkait pada identitas diri yang telah bersifat sakral. Identitas diri yang terkandung di dalam hal ini adalah sesuatu yang telah diberikan oleh tuntutan religius (agama). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian disabilitas adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan secara seleyaknya, yang terdiri dari penyandang cacat fisik, penyandang cacat mental dan penyandang cacat fisik dan mental yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Disabilitas yang cenderung bergantung pada bantuan orang lain, membuat mereka seringkali dipandang lebih rendah oleh orang lain. Misalnya dalam dunia pekerjaan, apabila terdapat penyandang disabilitas yang datang untuk melamar pekerjaan seringkali mereka tidak dipandang, disisihkan, dan tidak jarang mereka dianggap sebagai petugas sosial yang datang untuk minta sumbangan. Penyandang disabilitas selalu dipandang negatif, bahkan keluarga penderita juga memiliki pandangan yang negatif terhadap mereka. Secara ekstern bahkan masih ada keluarga yang menyembunyikan anggota keluarganya yang cacat terutama dipedesaan, disisi lain masih ada masyarakat yang memandang sebelah mata terhadap keberadaan dan kemampuan para penyandang disabilitas. Kurang percaya diri adalah dampak negatif yang sangat menonjol yang dapat diamati. Dalam kondisi ini mereka kesulitan untuk dapat menerima kondisi dirinya sehingga berdampak pada hubungan sosial dengan orang-orang disekitarnya. Itu

pula sebabnya penyandang disabilitas cenderung tertutup dan menarik diri dari pergaulan, bahkan tidak jarang pula, bila salah satu anggota keluarga ada yang cacat, merekapun cenderung menutup diri karena malu.

Goffman sebagaimana dikemukakan oleh Johnson, mengungkapkan bahwa masalah sosial utama yang menyebutkan bahwa mereka abnormal dalam tingkat yang sedemikian jelasnya sehingga orang lain tidak merasa enak atau tidak mampu berinteraksi dengannya. Lingkungan sekitar telah memberikan stigma kepada penyandang cacat, bahwa mereka dipandang tidak mampu dalam segala hal merupakan penyebab dari berbagai masalah di atas (Kusnan:2004: 7 :<http://www.damandiri.or.id/index.php>). Dalam keadaan yang serba terbatas dan asumsi negatif dari orang lain, ada sebagian dari mereka yang terus berusaha untuk tidak selalu bergantung pada orang lain.

Hal ini dapat di lihat dalam berbagai peristiwa yang seringkali terjadi di era ini dimana ada beberapa penyandang disabilitas yang muncul dengan prestasi yang mereka lakukan. Mereka berusaha untuk bisa melakukan hal-hal yang dilakukan orang normal atau non disabilitas seperti bermain musik, menari, melakukan cabang-cabang olahraga seperti renang, voli, dan mereka juga berusaha untuk bekerja agar dapat menghidupi diri mereka dan keluarganya. Untuk dapat mencapai prestasi pasti ada proses yang harus dilalui. Begitu juga mereka dalam mencapai Paradigma. Volume 03 Nomer 03 Tahun 2015 4 prestasi-prestasi mereka itu, pasti ada proses yang pastinya tidak mudah untuk dilakukan karena mengingat keadaan mereka yang penuh keterbatasan ditambah berbagai asumsi negatif dari orang lain. Skill, atitude, ketrampilan maupun psikologis perlu ditingkatkan supaya penyandang disabilitas siap secara fisik maupun mental untuk memasuki dunia kerja.

G. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan baik diri mereka sendiri maupun untuk masyarakat. Sudah tentunya pekerja ini dalam memberikan barang dan jasa disesuaikan dengan kemampuannya demi menghasilkan barang produksi yang memiliki nilai ekonomi bahkan dapat dikonsumsi dengan aman, tidak membahayakan bagi kesehatan. Dengan kata lain, dalam memberikan produksi sangat terjamin keamanan saat digunakan serta untuk mendapatkan keuntungan, dibutuhkan pekerja yang berkompeten yang sesuai dengan kemampuan agar menghasilkan barang atau jasa untuk mencapai target perusahaan.

Tenaga kerja adalah produk yang telah atau sedang bekerja atau mencari pekerjaan, dan melakukan pekerjaan lainnya yang telah diperjanjikan oleh kedua belah pihak. Seperti mereka yang sedang bersekolah, seorang ibu rumah tangga. Dalam istilah praktis tenaga kerja terdiri dari dua hal, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Mereka yang sedang mencari kerja atau sedang bekerja juga mendapatkan hak yang sama, yaitu hak untuk diperlakukan secara adil dan seimbang. Angkatan kerja contohnya adalah seorang petani yang sedang menunggu hujan untuk panen di sawahnya, serta yang dimaksud bukan angkatan kerja adalah mereka yang sedang menjalani suatu kesibukan tetapi kesibukan atau pekerjaan mereka tidak diberi upah. Tenaga kerja memiliki dua faktor, yakni faktor homogen dan faktor heterogen, serta tenaga kerja itu sendiri bisa menjadi faktor produksi yang bersifat homogen dalam suatu negara, tetapi heterogen (tidak identik) antar Negara. Pembagian tenaga kerja setiap negara memiliki perbedaan masing-masing. Pembagian yang berbeda-beda oleh setiap negara tentunya menyesuaikan kebutuhan negara itu sendiri, bersifat homogen atau bersifat heterogen itu sesuai dengan kebutuhan setiap negara. Penduduk yang berusia 15 tahun ke atas untuk negara-negara berkembang seperti Indonesia sudah bisa di kategorikan ke dalam usia produktif untuk melakukan suatu pekerjaan. Sedangkan di negara-negara maju, orang yang bekerja antara usia 15 dan 64 tahun. Tingkat

usia produktif tiap negara bagi setiap warga negara yang ingin bekerja berbeda-beda, ini sesuai dengan peraturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku setiap negara dan ditentukan pula oleh tingkat kematangan dan kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang sedang dijalani.

Tenaga kerja adalah penduduk yang telah memasuki usia produktif untuk melakukan sebuah pekerjaan, memiliki pekerjaan, mencari pekerjaan, dan melakukan kegiatan lain seperti sekolah, kuliah dan mengurus rumah tangga, usia produktif seseorang untuk melakukan berbagai kegiatan produktif yang salah satunya bekerja, Indonesia menetapkan usia minimal 15 tahun karena di usia ini seseorang dianggap cakap untuk menjalankan suatu pekerjaan. Pekerja merupakan seluruh penduduk yang memiliki tujuan untuk bekerja dan mampu untuk melaksanakan suatu pekerjaan jika ada permintaan tenaga kerja. Sematamata melakukan suatu pekerjaan untuk diri sendiri maupun untuk orang lain bahkan untuk kepentingan negara.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu bekerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam hubungan ini, pembentukan tenaga kerja adalah untuk meningkatkan efektivitas kemampuan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan istilah pekerja atau tenaga kerja digandengkan dengan istilah buruh sehingga menjadi istilah pekerja/buruh. Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam hal-hal tertentu yang tercakup dalam pengertian pekerja/buruh diperluas. Misalnya dalam hal kecelakaan kerja, dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 8 ayat (2) ditentukan bahwa: Yang termasuk tenaga kerja dalam jaminan kecelakaan kerja adalah:

- a. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan, baik yang menerima upah maupun tidak menerima upah.
- b. Mereka yang memborong pekerjaan, kecuali yang memborong adalah perusahaan.

- c. Narapidana yang dipekerjakan di sebuah perusahaan.

H. Macam-macam Tenaga Kerja

Tenaga kerja sendiri terdiri dari dua angkatan yaitu, angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja (*labour force*) terdiri antara lain:

- a. Golongan yang bekerja
- b. Golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan

Sedangkan dari bukan angkatan kerja terdiri dari:

- a. Golongan yang bersekolah
- b. Golongan yang bersekolah adalah mereka yang kegiatannya hanya bersekolah
- c. Golongan yang mengurus rumah tangga
- d. Golongan yang hanya mengurus rumah tangga adalah mereka yang mengurus rumah tangga tanpa memperoleh upah yang dijanjikan seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- e. Golongan lain yang sebagai golongan penerima pendapatan.

Golongan lain ini terdiri dari dua macam golongan, yaitu:

- a. Penerima pendapatan

Ialah mereka yang secara lahiriah tidak melakukan suatu pekerjaan atau produksi dalam kegiatan ekonomi, tetapi mereka memperoleh pendapatan seperti tunjangan pensiun, bunga atas simpanan.

- b. Orang-orang yang hidupnya tergantung dari orang lain misalnya karena lanjut usia (orang-orang yang berusia senja), cacat atau sakit kronis.

Tenaga kerja merupakan modal utama dalam peningkatan kesejahteraan perekonomian masyarakat. Dalam meningkatkan kesejahteraan, tentunya sebagai tenaga kerja sangat diperhatikan dan diberikan jaminan pula dalam hal hak dan kewajibannya agar tercipta tenaga kerja yang makmur dan bebas dari rasa perlakuan yang tidak adil. Adapun hak dan kewajiban para tenaga kerja telah tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

I. Jenis-Jenis dan Karakteristik Penyandang Disabilitas

Penyandang disabilitas merupakan istilah untuk mereka yang memiliki kelainan fisik dan non-fisik. Di dalam penyandang disabilitas terdapat tiga jenis, yaitu *pertama*, kelompok kelainan secara fisik, terdiri dari tunanetra, tunadaksa, tunarungu, dan tunarungu wicara. *Kedua*, kelompok kelainan secara non-fisik, terdiri dari tunagrahita, autisme, dan hiperaktif. *Ketiga*, kelompok kelainan ganda, yaitu mereka yang mengalami kelainan lebih dari satu jenis kelainan.

Menurut kualifikasi penyandang disabilitas sebagaimana dijelaskan di atas, dalam penelitian ini menitikberatkan pada penyandang disabilitas dalam kualifikasi kelainan secara fisik. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai penyandang disabilitas yang memiliki kelainan secara fisik:

a. Tunanetra

Pengertian tunanetra tidak saja mereka yang buta, tetapi mencakup juga mereka yang mampu melihat tetapi terbatas sekali dan kurang dapat dimanfaatkan untuk kepentingan hidup sehari-hari. Dari uraian di atas pengertian tunanetra adalah individu yang penglihatannya tidak berfungsi sebagai saluran penerima informasi dalam kegiatan sehari-hari. Gangguan penglihatan ini dapat diketahui dalam kondisi berikut:

- Ketajaman penglihatannya kurang dari ketajaman yang dimiliki orang awas.
- Terjadi kekeruhan pada lensa mata atau terdapat cairan tertentu.
- Posisi mata sulit dikendalikan oleh syaraf otak.
- Terjadi kerusakan susunan syaraf otak yang berhubungan dengan penglihatan.

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sekarang ini sudah jarang atau bahkan tidak lagi ditemukan anggapan bahwa ketunanetraan itu disebabkan oleh kutukan Tuhan atau Dewa. Secara ilmiah ketunanetraan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, apakah itu faktor dari dalam ataupun faktor dari luar. Hal-hal yang termasuk faktor internal yaitu faktor-faktor yang erat hubungannya dengan keadaan bayi selama masih dalam kandungan.

Kemungkinannya karena faktor gen (sifat pembawa keturunan), kondisi psikis ibu, kekurangan gizi, keracunan obat, dan sebagainya. Sedangkan hal-hal yang termasuk faktor eksternal diantaranya faktor-faktor yang terjadi pada saat atau sesudah bayi dilahirkan. Misalnya: kecelakaan, terkena penyakit *siphilis* yang mengenai matanya saat dilahirkan.

Dampak dari ketunanetraan antara lain bahwa dalam pandangan orang awas, penyandang tunanetra memiliki beberapa karakteristik, baik yang sifatnya positif maupun negatif. Beberapa penilaian yang termasuk negatif menyatakan bahwa penyandang tunanetra pada umumnya memiliki sikap tidak berdaya, sifat ketergantungan, memiliki tingkat kemampuan rendah dalam orientasi waktu, tak suka berenang, menikmati suara dari televisi, tidak pernah merasakan kebahagiaan, memiliki sifat kepribadian yang penuh dengan frustrasi, kaku, resisten terhadap perubahan-perubahan, cenderung kaku dan cepat menarik tangan dari lawannya padasaat bersalaman, serta mudah mengalami kebingungan ketika memasuki lingkungan yang tidak familiar yang ditunjukkan dengan perilaku-prilaku yang tidak tepat.

Berbagai kekurangan yang dirasakan oleh para penyandang tunanetra seperti halnya penjelasan di atas tidak secara otomatis menyebabkan rendahnya intelegensi seorang penyandang tunanetra. IQ penyandang tunanetra pada umumnya normal, atausesuai dengan keadaan umurnya.

b. Tunadaksa

Tunadaksa adalah suatu keadaan rusak atau terganggu sebagai gangguan bentuk atau terganggu sebagai akibat gangguan bentuk atau hambatan pada tulang, otot, dan sendi dalam fungsinya yang normal. Kondisi ini dapat disebabkan oleh penyakit, kecelakaan, atau, dapat juga disebabkan oleh pembawaan sejak lahir. Tunadaksa sering juga diartikan sebagai suatu kondisi yang menghambat kegiatan individu sebagai akibat kerusakan atau gangguan pada tulang dan otot, sehingga mengurangi kapasitas normal individu untuk mengikuti pendidikan dan untuk berdiri sendiri.

Berbagai kekurangan yang dialami oleh penyandang tunadaksa ini hanya menyebabkan gangguan dan hambatan dalam keterampilan motorik/gerak, seperti olahraga berjalan, lari, loncat, dan hambatan terhadap kegiatan eksplorasi lingkungan. Namun keadaan atau kelainan tersebut tidak langsung menimbulkan kesulitan belajardan perkembangan intelegensi.

c. Tunarungu

Tunarungu dapat diartikan sebagai suatu keadaan kehilangan pendengaran yang mengakibatkan seseorang tidak dapat menangkap berbagai rangsangan, terutama melalui indera pendengarannya. Seseorang yang tidak atau kurang mampu mendengarsuara dikatakan tunarungu. Tunarungu dibedakan menjadi dua kategori: tuli (*deaf*) dan kurang dengar (*low of hearing*). Tuli adalah seseorang yang indera pendengarannya mengalami kerusakan dalam taraf berat sehingga ia tidak berfungsi. Sedangkan kurang dengar adalah seseorang yang indera pendengarannya mengalami kerusakan, tetapi masih dapat berfungsi untuk mendengar, baik dengan maupun tanpamenggunakan alat bantu dengar.

J. Hak-Hak Penyandang Disabilitas

Masyarakat internasional pada dasarnya telah memberikan pengakuan terhadap perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia terhadap penyandang disabilitas. Tidak saja dalam bentuk deklarasi, perlindungan hak-hak penyandang disabilitas juga ditetapkan dalam berbagai konvensi yang mengikat secara hukum. Penyandang disabilitas memperoleh perlakuan khusus dimaksudkan sebagai upaya perlindungan dari kerentanan terhadap berbagai pelanggaran hak asasi manusia, kekurangan yang dialami tidak menjadi alasan untuk mengurangi hak mereka dalam memperoleh hak hidup dan hak mempertahankan kehidupan.

Pengakuan mendasar juga terlihat dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, menegaskan bahwa penyandang disabilitas merupakan bagian dari masyarakat Indonesia yang juga memiliki kedudukan, hak, kewajiban, dan peran yang sama. Undang-Undang juga telah mengamanatkan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak-hak yang sama dan harus dihormati.

Adapun hak-hak penyandang disabilitas ini terdapat di dalam Pasal 5 Undang- Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, hak-hak tersebut terdiri dari:

- a. Hak Hidup;
- b. Bebas dari stigma;
- c. Privasi;
- d. Keadilan dan perlindungan hukum;
- e. Pendidikan;
- f. Pekerjaam, kewirausahaan, dan koperasi;
- g. Kesehatan;
- h. Politik;
- i. Keagamaan;
- j. Keolahragaan;
- k. Kebudayaan dan pariwisata;
- l. Kesejahteraan sosial;
- m. Aksesibilitas
- n. Pelayanan publik;
- o. Perlindungan dari bencana;
- p. Habilitasi dan rehabilitasi;
- q. Konsesi;
- r. Pendataan;
- s. Hidup secara mandiri dan dilibatkan dalam masyarakat;
- t. Berekspresi, berkomunikasi, dan memperoleh informasi;
- u. Berpindah tempat dan kewarganegaraan; dan
- v. Bebas dari tindakan diskriminasi, pelantaran, penyiksaan, dan eksploitasi.

K. Legalitas Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas

Pemerintah selaku pemangku kewajiban telah berupaya dengan berbagai cara untuk mensejahterakan para penyandang disabilitas. Salah satu upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah adalah dengan membuat berbagai peraturan yang bertujuan untuk melindungi hak-hak para penyandang disabilitas. Seperti yang

telah dijelaskan diatas para penyandang disabilitas ini juga memiliki hak yang sama dengan orang lain, salah satu hak yang dimiliki oleh penyandang disabilitas adalah hak dalam memperoleh sebuah pekerjaan. berikut adalah peraturan-peraturan yang memberikan perlindungan kepada para penyandang disabilitas khususnya dalam memperoleh pekerjaan.

a. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Ketentuan Pasal 38 ayat 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang berbunyi “setiap orang berhak, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak”. Dan ayat 2 yang berbunyi “setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan”. Dapat disimpulkan bahwa Negara berkewajiban untuk memberikan perlindungan dan tidak boleh mengabaikan bagi setiap orang termasuk para penyandang disabilitas yang ingin memperoleh sebuah pekerjaan. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia telah cukup memberikan perlindungan dan menjamin agar terpenuhinya hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas.

b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata. Dengan cara memberikan peluang bagi siapa pun khususnya dalam memperoleh sebuah pekerjaan. Ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”, dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Dapat disimpulkan bahwa ketentuan Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut telah memberikan peluang dan memberikan akses bagi setiap orang termasuk para penyandang disabilitas dalam memperoleh sebuah pekerjaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan ini sudah sangat memadai untuk menjamin terpenuhinya hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas.

- c. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas
- Penyandang disabilitas didudukkan sebagai obyek hukum, yang dimaksud obyek hukum adalah segala sesuatu yang dihak-i oleh subyek hukum. Atas dasar itulah Negara sebagai pelindung dari hak asasi manusia telah memberikan perlindungan dan jaminan agar para penyandang disabilitas ini mendapatkan hak yang sama. Dengan demikian terbentuklah Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Pada prinsipnya adalah untuk mengatur semua hak yang melekat pada manusia juga berlaku bagi penyandang disabilitas. Terdapat berbagai macam hak yang telah diatur di dalam undang-undang ini. Salah satu hak yang dimiliki oleh penyandang disabilitas terdapat pada ketentuan Pasal 11 tentang hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk penyandang 43 disabilitas. Pasal 11 huruf a Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang berbunyi “memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa Diskriminasi”. Ketentuan ini secara tegas telah memberikan hak dan jaminan kepada penyandang disabilitas khususnya dalam memperoleh pekerjaan. Maka dari itu baik Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah dan swasta berkewajiban untuk memberikan akses pekerjaan bagi para penyandang disabilitas tanpa diskriminasi.

L. Hak Atas Pekerjaan dalam Perspektif Islam

Hak asasi manusia dalam Islam tertuang secara transenden untuk kepentingan manusia, lewat syari'ah Islam yang diturunkan melalui wahyu. Menurut syari'ah, manusia adalah makhluk bebas yang mempunyai tugas dan tanggung jawab, dan karenanya ia juga mempunyai hak dan kebebasan. Dasarnya adalah keadilan yang ditegakkan atas dasar persamaan atau egaliter, tanpa pandang bulu. Artinya, tugas yang diemban tidak akan terwujud tanpa adanya tanggung jawab itu sendiri.

Sistem hak asasi manusia Islam mengandung prinsip-prinsip dasar tentang persamaan, kebebasan, dan penghormatan terhadap sesama. Persamaan, artinya islam memandang semua manusia sama dan mempunyai kedudukan yang sama. Satu- satunya keunggulan yang dinikmati seorang manusia atas seorang lainnya hanya ditentukan oleh tingkat ketakwaanya. Hal ini sesuai dengan firman Allah “Hai manusia, sesungguhnya Kami ciptakan kamu dari laki-laki dan perempuan, dan Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kaum adalah yang paling takwa”. Sedangkan kebebasan merupakan elemen penting dari ajaran islam. Kehadiran islam memberikan jaminan pada kebebasan manusia agar terhindar dari kesia-siaan dan tekanan, baik yang berkaitan dengan masalah agama, politik, dan ideologi. Namundemikian, pemberian kebebasan terhadap manusia bukan berarti mereka dapat menggunakan kebebasan tersebut mutlak, tetapi dalam kebebasan tersebut terkandung hak dan kepentingan orang lain yang harus dihormati juga.

Ada beberapa hal yang membedakan kerangka konseptual hak asasi manusia antara islam dan konsep hak asasi manusia perspektif barat. Menurut Abu Al’ala Al- Maududi, ada dua konsep tentang hak dalam konsep islam. *Pertama*, hak manusia atau *haquq al-insanal-dhururiyyah*, *kedua*, hak Allah atau *haquq Allah*. Dilihat dari tingkatannya ada 3 (tiga) tingkat hak asasi manusia dalam islam, yaitu: *Pertama*, hak *darury* (hak dasar). Hak dasar ini adalah hak yang apabila dilanggar tidak hanya membuat kesengsaraan akan tetapi juga menghilangkan eksistensinya. Contohnya hak untuk hidup, apabila hak ini dilanggar maka akan mengakibatkan kematian sehingga menghancurkan eksistensi seseorang. *Kedua*, *hajy* (hak sekunder), yakni hak-hak yang apabila tidak terpenuhi maka akan berakibat kehilangan hak-hak dasar. Contohnya hak untuk mendapatkan pangan, jika hak ini tidak didapat maka hilangnya hak hidup. *Ketiga*, hak *tahsiny* (tersier), yaitu hak yang tingkatannya lebih rendah dari hak primer dan sekunder.

Hak atas pekerjaan dalam kerangka konsep Islam merupakan bagian dari hak asasi manusia karena bekerja adalah hak setiap manusia dewasa sebagai upaya menjaga derajat kemanusiaan dan memenuhi kebutuhan hidup. Negara dan masyarakat harus menjamin hak setiap manusia untuk bekerja dan tidak membedakan hak tersebut antara satu dengan yang lain. Al-Quran sebagai petunjuk bagi orang yang bertaqwa, juga menegaskan hak dan kewajiban bekerja seperti dijelaskan dalam surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi: “Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata. Lalu beritakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” Surah At-Taubah ini menegaskan juga bahwa setiap pekerjaan itu harus dipertanggungjawabkan, yaitu harus yang benar dan penuh tanggung jawab. Sementara itu Allah menciptakan berbagai kenikmatan di dunia melalui berbagai sumber alam yang harus dimanfaatkan dan diolah manusia agar bermanfaat. Maka kewajiban bekerja adalah juga kewajiban memanfaatkan sumber alam ciptaan Allah untuk kebahagiaan manusia itu sendiri dan beribadah kepadaNya.

Al-Quran surah Al-Mulk ayat 15 menjelaskan perihal sumber kekayaan alam ciptaan Allah yang harus dimanfaatkan manusia, yang berbunyi: “Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah ke segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.” Mengenai jenis pekerjaan adalah setiap individu bebas untuk menentukannya. Namun yang paling penting bahwa pekerjaan itu adalah pekerjaan yang bersih dan halal. Seperti sabda Nabi s.a.w, yang berbunyi: “Sesungguhnya Nabi s.a.w, pernah ditanya, Kasab (usaha) apakah yang paling baik? Nabi menjawab: Pekerjaan seseorang dengan tangannya dan semua jual-beli yang bersih.”

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN DAN DATA PENELITIAN

A. Profil Perusahaan

PT Midi Utama Indonesia Tbk didirikan pada bulan Juli 2007. Sesuai dengan Anggaran Dasar Perusahaan, ruang lingkup kegiatan Perseroan antara lain bergerak dalam bidang perdagangan umum termasuk perdagangan toserba/swalayan dan minimarket. Perusahaan berkedudukan di Gedung Alfa Tower, Lantai 12, Kav. 7 – 9, Jl. Jalur Sutera Barat, Alam Sutera, Tangerang, Banten 15143. Pada awal pendiriannya, PT Midi Utama Indonesia Tbk bernama PT Midimart Utama. Gerai pertamanya menyandang nama Alfamidi terletak di Jalan Garuda, Jakarta Pusat.

Konsep Alfamidi diciptakan untuk menyesuaikan perubahan belanja konsumen dari belanja bulanan menjadi belanja mingguan di toko yang terdekat. Alfamidi dikembangkan dengan konsep supermarket mini yang menempati luas area penjualan antara 200 hingga 400 meter persegi. Keunikan gerai Alfamidi dibandingkan gerai sejenis lainnya adalah Alfamidi menyediakan produk fresh food, daging olahan dan makanan beku yang dibutuhkan oleh masyarakat.

Pada tahun 2009, Perseroan melakukan pengembangan jenis gerai bernama Alfaexpress. Alfaexpress diperkenalkan sebagai konsep gerai yang menyediakan makanan dan minuman siap saji. Pada tahun 2011, untuk menyempurnakan konsep gerai Alfaexpress, Perseroan menandatangani perjanjian Master Lisence Agreement (MLA) dengan Lawson Inc., Jepang yang memberikan

hak eksklusif bagi Perseroan untuk menggunakan dan bertindak sebagai sub-franchisor atas trademark dan knowhow Lawson di wilayah Indonesia selama 25 tahun dan dapat diperpanjang berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak. Gerai Lawson sebagai gerai yang menyediakan makanan dan minuman siap saji (gerai convenience) menjual berbagai macam makanan khas Jepang dan makanan lainnya seperti onigiri, bento, nasi goreng, pasta serta produk minuman seperti kopi, es krim dan lain-lain.

Sejalan dengan langkah strategi pemasaran supaya tidak tumpang tindih antara format gerai yang ada, sejak bulan Maret 2015, gerai Alfaexpress sudah tidak ada lagi. Dinamika bisnis ritel di Indonesia terus mengalami perkembangan seiring dengan pertumbuhan segmen middle market. Oleh karena itu, Perseroan berupaya menyempurnakan konsep gerai Alfamidi dengan membentuk Alfasupermarket pada tahun 2015, sebagai jawaban atas peluang pasar yang masih terbuka luas serta upaya memaksimalkan perolehan laba usaha Perseroan. Alfasupermarket. didesain dengan konsep supermarket dengan luas area penjualan lebih dari 500 meter persegi. Alfasupermarket hadir dengan gerai yang lebih luas untuk menyesuaikan kebutuhan pelanggan dengan menyediakan assortment yang lengkap didukung dengan strategi marketing yang kompetitif.

Pada tahun 2016, untuk memperkuat brand image dan brand awareness merek Alfamidi, Perseroan melakukan rebranding merek Alfasupermarket menjadi Alfamidi super. Perseroan mengemban visi untuk menjadi jaringan ritel yang menyatu dengan masyarakat, mampu memenuhi harapan dan kebutuhan pelanggan serta memberikan kualitas pelayanan yang terbaik. Karenanya

Perseroan berupaya memenuhi kebutuhan dengan memperhatikan kenyamanan pelanggan, gerai Perseroan menyediakan barang-barang kebutuhan pokok dengan harga yang terjangkau, tempat belanja yang nyaman, serta lokasi yang mudah dijangkau.

Perseroan juga berupaya berpartisipasi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui tanggung jawab sosial perusahaan (CSR). Program-program yang dilakukan merupakan bagian yang tidak terpisahkan misi Perseroan untuk membantu masyarakat sekitar. Selain itu juga merangkul masyarakat dan institusi melalui skema waralaba yang dapat melahirkan wirausaha-wirausaha baru dan membuka lapangan pekerjaan.

Perseroan telah menerima penghargaan dari berbagai institusi yang terpercaya diantaranya: Master Service Award for category of minimarket dari Makassar Research dan Makassar Terkini (2011- 2012), Customer Loyalty Award as Leader of Net Promoter in the minimarket category dari Majalah Swa (2012, 2013, 2015, 2016, dan 2017), Customer Loyalty Award as Good Net Promoter in the convenience store category dari Majalah Swa (2012, 2013, 2015, dan 2017), The Best in Experiential Marketing Award dan The Best in Social Marketing Award dari Majalah Marketing (2013), Social Media Award dari Frontier Consulting Group dan Majalah Marketing (2014-2015).

Saat ini PT Midi Utama Indonesia Tbk merupakan salah satu jaringan ritel yang mudah dijangkau masyarakat luas. Pada akhir 2017 jumlah gerai Perseroan mencapai 1.444 gerai yang terdiri dari 1.396 gerai Alfamidi, 11 gerai Alfamidi super dan 37 gerai Lawson yang tersebar di beberapa pulau Indonesia meliputi

pulau Jawa, Kalimantan, Sumatera dan Sulawesi. Jaringan gerai tersebut terdiri dari gerai milik sendiri dan dalam bentuk kerjasama waralaba dengan pihak ketiga. Didukung lebih dari 19.000 karyawan, Perseroan melayani jutaan pelanggan di seluruh Indonesia.



Gambar 3.2

Peta Cabang Alfamidi Se-Indonesia.(DokumentasiPerusahaan,2020)

Gerai Alfamidi didirikan dengan tujuan untuk merubah perilaku konsumendari yang sebelumnya belanja bulanan, menjadi belanja mingguan di toko yang terdekat dari tempat tinggal konsumen. Dengan konsep ‘super market mini’, Alfamidi didesain memiliki luas area sebesar 200-400 meter persegi, dimana sekitar 20% luas area digunakan untuk memasarkan produk *fresh-food* berupa buah, sayur, dan makanan beku. Pada tahun 2015, PT. Midi Utama Indonesia mendirikan Alfa supermarket yang kemudian berubah nama menjadi Alfamidi Super, dengan luas area 500-800 meter persegi dengan jumlah item atau produk yang lebih lengkap dibandingkan dengan gerai Alfamidi.

B. Visi, Misi, Motto dan Budaya Alfamidi

1. Visi

”Menjadi jaringan distribusi ritel terkemuka yang dimiliki oleh masyarakat luas, berorientasi kepada pemberdayaan

pengusaha kecil, pemenuhan kebutuhan dan harapan konsumen, serta mampu bersaing secara global”.

2. Misi

- a) Memberikan kepuasan kepada konsumen/konsumen dengan fokus pada produk dan pelayanan yang berkualitas unggul.
- b) Selalu menjadi yang terbaik dalam segala hal yang dilakukan dan selalu menegakkan tingkah laku /etika bisnis yang tinggi.
- c) Ikut berpartisipasi dalam membangun negara dengan menumbuh kembangkan jiwa wiraswasta dan kemitraan usaha.
- d) Membantu organisasi global yang terpercaya, tersehat, dan terus bertumbuh dan bermanfaat bagi konsumen, pemasok, karyawan, pemegang saham dan masyarakat pada umumnya.

3. Motto

“Belanja Puas, Harga Hemat”

4. Budaya

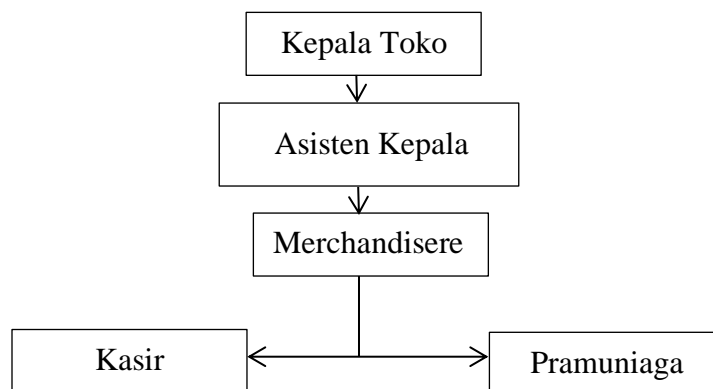
- a) Integritas yang tinggi.
- b) Inovasi untuk kemajuan yang lebih baik.
- c) Kualitas & Produktivitas yang tertinggi.
- d) Kerjasama Team.
- e) Kepuasan konsumen melalui standar pelayanan yang terbaik.

C. Struktur Organisasi Perusahaan

Menjalankan kegiatan perusahaan, salah satu syarat yang harus diperhatikan adanya struktur organisasi yang baik dan tersusun rapi untuk kelancaran operasional perusahaan. Untuk itu perlu menjalin kerjasama yang

harmonis antara sesama karyawan serta pembagian tugas agar setiap bagian atas personil dalam perusahaan mengetahui dengan jelas apa yang menjadi tugas, wewenang dan tanggung jawabnya agar tidak terjadi tumpang tindih dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Struktur organisasi yang baik merupakan salah satu syarat dalam mencapai sukses kegiatan perusahaan, karena tanpa struktur organisasi yang baik kemungkinan besar kegiatan pemasaran tidak dapat berjalan dengan baik, sehingga tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Melihat struktur organisasi, maka dapat diketahui hubungan-hubungan antara pimpinan dan bawahan atau sebaliknya, dengan demikian pulagaris wewenang dan tanggung jawab dari hubungan tersebut dapat terdistribusi dengan baik dan pendelegasian wewenang dapat berjalan dengan baik pula. Untuk merealisasikan tujuan organisasi perlu disusun suatu struktur organisasi, apakah organisasi tersebut berbentuk organisasi garis atau lini, dimana tercermin dengan jelas mengenai adanya pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap individu serta hubungan dalam fungsi-fungsi dalam organisasi. Untuk lebih jelasnya, struktur organisasi gerai alfamidi majene dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 3.1
Struktur Organisasi Gerai Alfamidi

Berikut ini adalah uraian pekerjaan dari masing-masing divisi pada struktur organisasi pada toko Alfamidi. Akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepala Toko, bertugas :

- a) Mengkoordinir dan menjalankan semua kegiatan operasional.
- b) Mengkoordinir semua aktivitas toko di dalam memberikan pelayanan kepada semua konsumen yang diarahkan untuk pemenuhan kepuasan konsumen, dan meningkatkan jumlah konsumen di toko.
- c) Mengkoordinir dan mengelola bawahan sesuai dengan budaya perusahaan.
- d) Berkoordinir atau berhubungan dengan Area Koordinator atau Departemen lain sehubungan dengan adanya masalah atau program-program tertentu yang berkaitan dengan toko.
- e) Melakukan evaluasi berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugas operasional sehari-hari.
- f) Berkoordinir dengan lingkungan atau pejabat setempat.

2. Asisten Kepala Toko, bertugas :

- a) Mengkoordinir dan menjalankan semua kegiatan operasional.
- b) Mengkoordinir dan menjalankan semua kegiatan operasional.
- c) Mengkoordinir semua aktivitas toko di dalam memberikan pelayanan kepada semua konsumen yang diarahkan untuk pemenuhan kepuasan konsumen, dan meningkatkan jumlah konsumen di toko.
- d) Mengkoordinir dan mengelola bawahan sesuai dengan budaya perusahaan.
- e) Berkoordinir atau berhubungan dengan Area Koordinator atau Departemen lain sehubungan dengan adanya masalah atau program-program tertentu yang berkaitan dengan toko.
- f) Melakukan evaluasi berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugas operasional sehari-hari.

- g) Berkoordinir dengan lingkungan atau pejabat setempat.
- h) Melapor atau meminta persetujuan kepada Kepala Toko mengenai keputusan yang berhubungan dengan toko.

3. Merchandiser, bertugas :

- a) Mengkoordinir permintaan barang dagangan dari Distribution Center.
- b) Mengkoordinir pengeluaran atau retur barang dari toko ke Distribution Center.
- c) Mengkoordinir pendisplay-an barang dagangan baik di rak-rak penjualan ataupun gudang.
- d) Mengkoordinir dan memastikan sarana promosi terpasang sesuai petunjuk.
- e) Menjaga dan merawat sarana promosi tersebut.
- f) Menggantikan Kepala Toko atau Asisten Kepala Toko apabila sedang off.

4. Kasir, bertugas :

- a) Memberikan pelayanan kepada konsumen.
- b) Melaksanakan kebersihan.
- c) Mempersiapkan sarana kerja yang diperlukan.
- d) Melakukan pengawasan dan pencegahan barang hilang.
- e) Menerima penitipan barang.
- f) Melakukan proses transaksi penjualan langsung.
- g) Pemajangan barang (display).
- h) Persiapan retur barang.
- i) Informasi dan penawaran program promosi.
- j) Stock Opname.
- k) Penyebaran Leaflet.
- l) Menjalin hubungan baik dengan lingkungan sekitar toko.

5. Pramuniaga, bertugas :

- a) Memberikan pelayanan kepada konsumen.
- b) Melaksanakan kebersihan.
- c) Mempersiapkan sarana kerja yang diperlukan.
- d) Penurunan dan pengecekan datang barang dari Distribution Center.
- e) Pemajangan barang (display) dan pemenuhan dari gudang toko ke areapenjualan.
- f) Persiapan retur barang.
- g) Informasi dan penawaran program promosi.
- h) Pencetakan harga.
- i) Stock Opname.
- j) Penyebaran Leaflet.
- k) Informasi barang kosong kepada MD atau Kepala Toko atau Asisten Kepala Toko
- l) Menjalin hubungan yang baik disekitar toko

D. Dewan Komisaris dan Direksi PT. Midi Utama Indonesia Tbk

Nama	Jabatan
Budyanto Djoko Susanto	Presiden Komisaris
Hendra Djaya	Komisaris
Tetsu Yamada	Komisaris
Fernia Rosalie Kristanto, Kom. Jend. Pol. (Purn)	Komisaris Independen
Dr. Dadang Garnida, MBA	Komisaris Independen
Takashi Arakawa	Komisaris Independen
Rullyanto	Presiden Direktur
Maria Theresia Velina Yulianti	Direktur
Harryanto Susanto	Direktur
Katsuhiko Aihara	Direktur
Suantopo Po	Direktur Independen

E. Proses Dalam Menjalankan Program Alfability Bagi Pekerja Disabilitas Oleh PT. Midi Utama Indonesia Tbk. (Perspektif Pengembangan Masyarakat Islam)

Penyandang disabilitas memerlukan pekerjaan untuk alasan yang sama seperti mereka yang tidak memiliki disabilitas. Mereka ingin mencari nafkah, memanfaatkan keterampilan mereka dan memberikan kontribusi kepada masyarakat. Namun berbeda dengan mereka yang tidak menyandang disabilitas, para penyandang disabilitas sering menghadapi kesulitan dalam memperoleh pelatihan keterampilan dan pada saat mereka mencari pekerjaan. Mereka mungkin juga menghadapi sikap-sikap yang kurang menyenangkan dari pihak perusahaan dan rekan-rekan kerja yang meragukan kemampuan mereka bekerja dan membantu kemajuan perusahaan. Para penyandang disabilitas seharusnya memiliki hak-hak dan kesempatan yang sama seperti yang lainnya untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Waktu telah membuktikan bahwa mereka dapat menjadi karyawan yang sangat produktif. Mereka dapat memberikan kontribusi yang berharga bagi perusahaan dan ekonomi jika tidak ada halangan mendapatkan pekerjaan dan kesempatan terbuka bagi mereka.

Proses dalam menjalankan program alfability bagi pekerja disabilitas adalah dengan mengacu dari alfability ini merupakan upaya perusahaan menuju perusahaan inklusi, dengan mengembangkan lingkungan kerja yang terbuka dan peduli kepada penyandang disabilitas. “Dengan fokus pada kemampuan (ability) mereka, Alfamidi menempatkan penyandang disabilitas sesuai persyaratan kompetensi bidang pekerjaannya dengan proses perekrutan karyawan seperti pada umumnya yaitu :

1. Pastikan bahwa para penyandang disabilitas yang hendak direkrut oleh alfamidi, memiliki kualifikasi kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan
2. Alfamidi menyediakan fasilitas alat, maupun teknologi yang mampu memudahkan karyawan disabilitas dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

3. Sebagai penyedia kerja, alfamidi memberikan praktik maupun pelatihan yang bersifat membangun dan mendorong karyawan disabilitas tersebut untuk terus maju dan berkembang.
4. Alfamidi memiliki komitmen dalam memperkerjakan karyawan disabilitas dengan melakukan rekrutmen dan memberikan program pendidikan bagi para penyandang disabilitas
5. Alfamidi wajib menciptakan lingkungan yang adil, aman dan nyaman bagi para disabilitas dalam bekerja

Berdasarkan penjelesan diatas dalam melaksanakan program alfability ini dilakukan dengan baik karena telah memberikan kesempatan para penyandang disabilitas dalam mencari nafkah lalu hal ini pula telah dikatakan oleh bapak Rudi Widodo sebagai HRD alfamidy Cabang Kab.Bekasi yaitu :

“Cara kami dalam melakukan perekrutan pekerja sama seperti pada umumnya akan tetapi untuk penyandang disabilitas dilihat terlebih dahulu dibagian apa yang yang cocok untuk tempat ia bekerja karena kan mereka mempunyai kekurangan tidak seperti masyarakat pada umumnya untuk bekerja secara normal.”

Hal yang senada juga dikatakan oleh bapak Agung sebagai trainer break Bekasi yaitu :

“Saya dalam menjalankan perekrutan pegawai penyandang disabilitas sesuai dengan SOP dari perusahaan dimana adanya sistem uji kompetensi dan keterampilan walaupun mereka berkebutuhan khusus tapi mereka pasti punya kemampuan dibalik keterbatasannya mereka.”

Yang terakhir juga dikatakan hal yang sama oleh bapak Syahril sebagai Pelaksana Program Alfability Kabupaten Bekasi yaitu :

“cara saya dalam melakukan perekrutan berdasarkan program alfability yaitu sama halnya dengan merekrut pekerja pada umumnya akan tetapi yang memdedakan hanya adanya beberapa pos pekerjaan yang bisa dikerjakan oleh penyandang disabilitas.”

Dari ketiga pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa dalam menjalankan program alfability itu dimulai dengan cara merekrut pegawai disabilitas yang bermutu dan mau bekerja bersama alfamidi. Lalu untuk proses dalam menjalankan program alfability bagi pekerja disabilitas alfamidi melakukan seleksi yang ketat sebagaimana berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Rudi Widodo sebagai HRD Alfamidi cabang Bekasi yaitu :

“Ia,kami melakukan seleksi untuk dapat bekerja di alfamidi dimana seleksi dan uji kemampuan sesuai dengan apa yang bisa ia lakukan dalam bekerja sama dalam memajukan alfamidi dan juga meningkatkan daya jual dimasyarakat”

Sementara itu menurut bapak Agung selaku Trainer Break Bekasi sebagai berikut:

“Iya dong kita itu melaksanakan seleksi dalam perekrutan dengan ketat dalam menerima pegawai walaupun mereka penyandang disabilitas tetapi secara dunia kerja harus ada yang bisa mereka kerjakan dalam memajukan perusahaan ini”

Hal yang serupa juga di jelaskan oleh bapak syahril sebagai pelaksana program alfability sebagai berikut :

“Kami tetap melakukan seleksi dalam mencari pekerja disabilitas berdasarkan ketentuan dari SOP dan program alfability”

Dari ketiga hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa proses berjalannya program alfability bagi pekerja disabilitas mereka juga sebelum diterima kerja di alfamidi selain melalui proses seleksi akan tetapi seleksi yang dijalankan oleh PT Midi Indonesia dalam mencari pekerja terbaik walaupun mereka termasuk dalam golongan disabilitas akan tetapi proses seleksi tersebut dijalankan dengan ketat dan jujur.

Sementara itu proses dalam menjalankan program alfability bagi pekerja disabilitas itu juga diperlukan sarana dan prasarana yang mendukung hal ini juga dijelaskan oleh bapak Rudi Widodo dalam hasil wawancara selaku HRD Alfamidi cabang Bekasi sebagai berikut:

“kami menyediakan alat-alat untuk bekerja seperti pada umumnya orang bekerja,misalnya kami menyediakan seragam kerja, alat tulis dll seperti untuk yang tidak bisa mendengar tapi kan ia masih bisa

menulis dan mencatat nama-nama barang yang datang ke toko dari distributor yang bekerja sama dengan kami”

Selanjutnya menurut bapak Agung selaku trainer break Bekasi berdasarkan hasil wawancara sebagai berikut :

“kita menyediakan sarana dan prasarana untuk semua pekerja untuk penyandang disabilitas dan non disabilitas karena segala sesuatu pasti membutuhkan alat atau sarana prasarana dalam menjalankan pekerjaannya”

Lalu yang terakhir berdasarkan hasil wawancara oleh bapak syahril sebagai pelaksana program alfability Bekasi sebagai berikut :

“Untuk sarana dan prasarana dalam bekerja kami menyediakan untuk semuanya tanpa membedakan status baik itu pekerja disabilitas maupun nondisabilitas dimana semua pegawai berhak menerima dan menggunakan sarana dan prasarana dalam bekerja sehari-hari”

Berdasarkan hasil wawancara yang dijelaskan diatas maka dapat disimpulkan bahwa dalam proses menjalankan program alfability bagi pekerja disabilitas mereka diberikan hak yang sama dalam menggunakan sarana dan prasarana yang telah disediakan oleh alfamidi dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari demi memajukan alfamidi.

Selanjutnya dalam penelitian ini dimana proses dalam menjalankan program alfability bagi pekerja disabilitas yang saya dapatkan berdasarkan hasil wawancara dimana sebelum bekerja di alfamidi maka perlu ada yang namanya latihan/*training* dan latihan ini pasti membutuhkan waktu dalam mempersiapkan pekerja professional dalam bekerja walaupun mereka ini sebagai penyandang disabilitas dan hal ini disebutkan oleh bapak Rudi Widodo selaku HRD Alfamidi Bekasi sebagai berikut :

“biasanya kami memberikan masa traning dalam melatih pekerja disabilitas untuk maksimal satu bulan dimana mereka dilatih oleh para pelatih agar bisa bekerja walaupun dengan keterbatasan fisik yang mereka punya“

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara menurut bapak Agung sebagai trainer break Bekasi sebagai berikut :

“Proses pelatihan sebelum mereka benar-benar diterima untuk bekerja di alfamidi itu selama satu bulan dimana dalam waktu tersebut mereka diberikan pelatihan dan pengetahuan dalam bekerja di alfamidi”

Yang terakhir menurut bapak syahril sebagai pelaksana program alfability dimana hasil wawancaranya sebagai berikut :

“waktu yang dibutuhkan dalam mempersiapkan pekerja disabilitas sekitar satu bulan tergantung dari kemampuan individu masing-masing bahkan ada yang sebelum satu bulan mereka sudah bisa bekerja dengan baik dan benar di alfamidi”

Dari ketiga pendapat diatas berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa waktu yang dibutuhkan untuk para penyandang disabilitas sekitar satu bulan dalam mengenal pekerjaan yang akan mereka kerjakan sehari-harinya. Program alfability bagi pekerja disabilitas sudah tentunya ada kendala atau permasalahan dalam menjalankan program tersebut sebagaimana berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Rudi Widodo sebagai berikut:

“Dalam melaksanakan program alfability tidak ada kendala karena kami mengikuti peraturan pemerintah untuk memperkerjakan penyandang disabilitas sebanyak 2%”

Hal yang serupa dijelaskan oleh bapak Agung berdasarkan hasil wawancaranya sebagai berikut:

“Untuk saat ini kita belum ada kendala dalam melaksanakan program alfability yang ada menurut saya dengan adanya program ini karena kita menjalankan program ini atas dasar dari pemerintah maka dari itu kecil kemungkinan kendala yang kami terima dalam menjalankan program tersebut”

Selanjutnya menurut bapak Syahril selaku pelaksana program alfability berdasarkan hasil wawancara sebagai berikut :

“Alhamdulillah untuk saat ini kita belum menemui kendala dalam menjalankan program alfability akan tetapi kami merasa bersyukur bisa memberikan peluang untuk mereka dalam mencari nafkah untuk dirinya sendiri dan keluarga”

Berdasarkan ketiga pendapat diatas yang didapatkan oleh penelitian dan wawancara yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan tidak ada masalah dalam menjalankan program alfability bagi pekerja disabilitas dimana semuanya berjalan dengan aturanc yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penyandang disabilitas sudah tentu dipadang sebelah mata atau ada yang menganggap mereka itu hanya menyusahkan temannya dalam bekerja maka dari itu dalam proses menjalankan program alfability bagaimana caranya agar hal tersebut tidak terjadi dan menurut bapak Rudi Widodo selaku HRD Alfamidi Bekasi menjelaskan sebagai berikut :

“cara saya memperlakukan para penyandang disabilitas yang penting mereka mempunyai kemampuan untuk bekerja, rajin, dan bisa bekerja secara tim karena semua itu sama di hadapan Allah SWT”

Selanjutnya menurut bapak Agung selaku trainer break Bekasi berdasarkan hasil wawancara sebagai berikut “

“kami tidak membeda-bedakan antara penyandang disabilitas dengan nondisabilitas dalam bekerja di alfamidi yang terpenting mereka sama-sama mempunyai kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja”

Sementara itu juga menurut bapak Syahril sebagai pelaksana program alfability sebagai berikut :

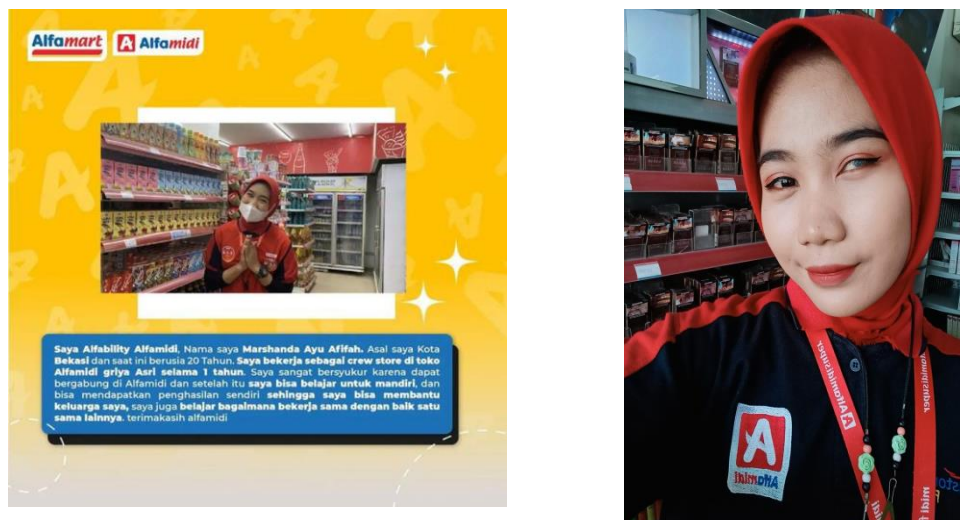
“saya memperlakukan semua sama tanpa ada yang dibeda-bedakan secara status sosial dan agama karena dalam dunia kerja yang kita lebih utama kan yaitu bagaimana niat mereka dalam bekerja mencari nafkah demi keluarga mereka masing-masing”

Berdasarkan ketiga penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa penyandang disabilitas dengan non disabilitas semua nya mempunyai hak dan martabat yang sama tanpa ada nya perbedaan. Sementara itu juga dalam pandangan masyarakat islam dalam surat At-Tin Ayat 4 yang artinya “Sesungguhnya kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya.” Dalam kutipan ayat diatas menjelaskan manusia itu dalam kehidupan mempunyai hak yang sama dengan manusia lainnya. Penciptaan manusia yang

sempurna bukan berarti tidak ada manusia yang memiliki kekurangan dan dengan adanya program pemerintah untuk pihak swasta dan dipersempit lagi dengan adanya program alfability maka secara tidak langsung sudah menjalankan perintah dari Allah SWT.

Sebagai gerai komunitas, Alfamidi berusaha memberikan kontribusi bagi masyarakat sekitar. Salah satunya memberikan kesempatan kepada penyandang disabilitas untuk bergabung bersama alfamidi dalam melayani Indonesia. Melalui program Alfability, Alfamidi secara aktif mengajak penyandang disabilitas untuk bergabung sebagai karyawan sejak 2016. Trainer break Bekasi Agung mengatakan “kami tidak membedakan antara penyandang disabilitas dengan nondisabilitas dalam bekerja di alfamidi yang terpenting mereka sama-sama mempunyai kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja.” Melalui program Affability, Alfamidi percaya bahwa setiap orang punya kemampuan (ability) termasuk kepada penyandang disabilitas. Mengajak untuk fokus pada kemampuan yang dimiliki dan tumbuh bersama, dan bukan fokus pada hambatannya. Menurutnya Alfamidi ingin menjadi perusahaan inklusi, yakni perusahaan yang mengakomodir dan menghargai keberagaman karyawannya, untuk memungkinkan kontribusi mereka secara penuh dan tanpa diskriminasi dan setiap orang pasti punya kekurangan dan kelebihan, mari kita berfokus kepada kemampuan atau ability yang dimiliki.

Hal ini termasuk dalam kesempatan berkarir, semua karyawan, baik disabilitas ataupun non disabilitas memiliki kesempatan karir yang sama. “Yang kita lihat adalah kinerja, selama punya kinerja baik, menyelesaikan tugas tanggung jawab dengan baik dan nilai-nilai perilaku yang sesuai tentunya kesempatan terbuka luas, Seperti salah seorang karyawan penyandang disabilitas asal Bekasi, Marshanda Ayu Afifah yang memulai bergabung di Alfamidi sebagai *crew store*, setelah satu tahun bekerja dia mengaku lingkungan pekerjaan mendukungnya tanpa memandang rendah sehingga mempunyai penghasilan sendiri dan yang saya lakukan adalah bekerja dengan giat meski ada keterbatasan, jangan sampai lemah karena keadaan.



Gambar 3.1

Foto Marshanda Pegawai Alfability

F. Hasil Program Alfability Bagi Pekerja Disabilitas Oleh PT.Midi Utama Indonesia Tbk.(Perspektif Pengembangan Masyarakat Islam)

Pekerjaan merupakan sumber penghasilan yang penting bagi seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan juga keluarga. Karena itu mendapatkan pekerjaan adalah salah satu hak asasi manusia. Jadi, setiap orang termasuk di dalamnya adalah penyandang disabilitas berhak mendapatkan pekerjaan di sektor pemerintahan maupun swasta. Menurut syahril dengan adanya program alfability adalah tidak merugikan dan tidak membutuhkan biaya yang besar. Itu karena tempat bekerjanya memulai dengan melakukan *mapping* terlebih dahulu. *Mapping* pekerjaan yang bisa dimasuki atau dikerjakan oleh teman-teman disabilitas. Misalnya, di *warehouse* ada jabatan *helper* atau *picker*. Itu sangat cocok sekali dengan teman-teman tuna rungu wicara, dan itu tidak membutuhkan aksesibilitas secara khusus karena memang pekerjaan itu butuh fokus di dalam melaksanakan proses *picking*.

Manfaat yang diperoleh adalah secara internal departemen yang mempekerjakan teman-teman disabilitas, seperti di *warehouse*, dia menyampaikan bahwa teman-teman disabilitas ini bisa bekerja lebih baik daripada teman-teman yang non disabilitas karena teman-teman tuna rungu, tuna wicara adalah teman-teman yang fokus di dalam tugas pekerjaannya di dalam proses *helper* maupun *picking*. Ini banyak disampaikan oleh para manajer di *warehouse*. Jadi, secara internal bahwa kita bisa mendapatkan kinerja yang lebih baik dengan teman-teman disabilitas dan itu juga bisa mengubah perilaku teman-teman di sekitarnya. Ketika teman-teman disabilitas bisa berkinerja baik, tentunya mendorong dan mempengaruhi teman-teman yang non disabilitas untuk tidak menjadi kalah. Jadi, ada kompetisi yang sehat di internal.

BAB IV

ANALISIS DATA PENELITIAN

PROGRAM ALFABILITY BAGI PEKERJA DISABILITAS OLEH PT

MIDI UTAMA INDONESIA Tbk

A. Analisis Proses Berjalannya Program Alfability Bagi Pekerja Disabilitas Oleh PT Midi Utama Indonesia Tbk.

Menurut Hans Hochholzer dalam E Hetzer (2012 : 11), Program merupakan kumpulan kegiatan nyata, sistematis, dan terpadu yang dilaksanakan oleh suatu atau beberapa instansi pemerintah dalam rangka kerjasama dengan swasta dan masyarakat guna mencapai tujuan dan sarana yang ditetapkan. Suatu program disusun berdasarkan atas tujuan ataupun target yang ingin dicapai. Susunan perencanaan program- program tersebut disebut sebagai program kerja. Sedangkan menurut Santosa dalam Soesanto (2011 : 17) program kerja adalah suatu sistem rencana kegiatan dari suatu organisasi yang terarah, terpadu, dan tersistematis yang dibuat untuk rentang waktu yang telah ditentukan oleh suatu organisasi.

Program kerja akan menjadi pegangan bagi organisasi dalam menjalankan rutinitas organisasi. Program kerja juga digunakan sebagai sarana untuk mewujudkan cita-cita organisasi. Selain itu, salah satu pengertian program kerja adalah program-program yang nyata yang mungkin untuk diimplementasikan untuk mencapai misi perusahaan atau organisasi, Sejalan dengan pandangan di atas, E Hetzer (2012:13) berpendapat bahwa program kerja adalah aktivitas yang menggambarkan di muka bagian mengenai pekerjaan yang akan dilaksanakan berikut petunjuk- petunjuk mengenai cara pelaksanaannya. Aktivitas menggambarkan di muka ini biasanya menyangkut juga jangka waktu penyelesaian, penggunaan material dan peralatan yang diperlukan, pembagian wewenang, dan tanggung jawab serta kejelasan lainnya yang dianggap perlu. Menurut E Hetzer (2012 : 25), setelah ditetapkannya target dan tujuan dari program, maka tindakan yang harus diambil dalam program kerja dapat di rinci sebagai berikut:

1. Sarana dan Prasarana

Kondisi dan kemampuan semua sarana dan prasarana yang ada, tujuannya untuk mengetahui apakah sarana dan prasarana tersebut masih layak operasi atau tidak, bila masih layak operasi, maka apa saja perbaikan dan penyempurnaan harus dilakukan, untuk menjalankan program 1 tahun kedepan.

2. Metode

Semua metode yang digunakan dan proses yang dijalankan untuk menjalankan program kegiatannya.

3. Kemampuan Sumber Daya Manusia

Untuk mengetahui kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap metode dan proses kerja oleh pimpinan organisasi untuk memenuhi sampai dimana kemampuan anggota dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Semangat Kerja

Seorang pimpinan harus mengetahui kondisi pengurus dan sifat bawahan mereka, sehingga seorang pimpinan mampu memberi semangat kerja pada pengurus tentang kebajikan dan sistem imbalan yang mencakup nilai intensif dan penilaian prestasi kerja.

Salah satu upaya alfamidi memberikan peluang pekerjaan bagi masyarakat penyandang disabilitas ialah melalui program alfability serta melalui metode wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini dimana proses berjalannya program alfability berdasarkan hasil wawancara dengan Rudi Widodo selaku sebagai HRD Alfamidi sebagai berikut :

“Proses berjalannya program alfability ini kami lakukan dengan cara melihat keadaan lingkungan sekitar dimana ada perbedaan antara orang yang mempunyai keterbatasan fisik dengan orang normal dalam kegiatan bekerja sehari-hari. Karena kan setiap manusia itu pasti mempunyai kemampuan khusus walaupun mereka mempunyai kekurangan fisik, banyak juga orang yang fisiknya normal akan tetapi mereka tidak mempunyai kemampuan dan keahlian akan tetapi walaupun para penyandang disabilitas ada yang mempunyai keahlian khusus. Dari sisi inilah alfamidi membuat program alfability, secara spesifik bagaimana proses berjalannya program ini sama seperti rekrutmen pegawai pada umumnya akan tetapi program ini dikhususkan hanya bagi

penyandang disabilitas pertama penyandang disabilitas mengikuti tahapan seleksi berkas mereka ini lulusan sekolah apa, apakah SD,SMP,SMA ataupun dari perguruan tinggi. Yang kedua kita mengadakan tes tertulis jika ada yang dalam penglihatannya kurang kita bisa melakukan tes wawancara kepada mereka lalu yang ketiga kita adakan pelatihan untuk melihat mereka ini bisa pekerja dibagian apa yang ada bagian kerjaan di alfamidi,apakah bagian kasir, gudang atau pun yang lainnya semua itu kita seleksi akan tetapi dalam proses nya ini kita mempunyai standar khusus”

Selanjutnya dalam hasil wawancara dengan Agung dengan posisi sebagai trainer branc bekasi sebagai berikut:

“Proses dalam menjalankan program alfability bagi pekerja disabilitas adalah kami melakukan proses nya itu sama seperti perekrutan pekerja pada umumnya akan tetapi proses seleksinya yang berbeda karena disini kita harus bisa melihat kelebihan yang mereka miliki dibalik keterbatasan fisik mereka. Kita melakukan seleksi berkas, wawancara, dan yang terakhir pelatihan supaya mereka bisa praktek langsung dalam menjalankan aktifitas dipekerjaannya sehari-hari”

Sementara itu menurut syahril sebagai pelaksana program alfability dalam hasil wawancaranya sebagai berikut :

“Menurut saya proses dalam menjalankan program alfability bagi pekerja disabilitas dilakukan dengan berdasarkan situasional yang ada dimasyarakat karena kadang kala para penyandang disabilitas dianggap sebelah mata oleh masyarakat umum karena keterbatasannya itu maka dari itu PT.Midi Utama Indonesia Tbk memberikan peluang bagi mereka yang mempunyai kebutuhan khusus untuk mendapatkan pekerjaan dengan proses seleksi karyawan, pelatihan dan pembinaan bagi mereka baik secara emosi maupun spiritual”

Berdasarkan ketiga hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa proses dalam menjalankan program alfability bagi pekerja disabilitas mereka lakukan sama seperti rekrutmen pekerja pada umumnya akan tetapi hanya ada sedikit perbedaan saja selebihnya semuanya sama.

B. Hasil Program Alfability Bagi Pekerja Disabilitas Oleh PT Midi Utama Indonesia Tbk.

Hasil dari program alfability bagi pekerja disabilitas oleh PT.Midi Indonesia yaitu :

1. Memberikan kesempatan kepada penyandang disabilitas untuk bekerja mencari nafkah demi memenuhi kebutuhan hidup.
2. Mengurangi angka pengangguran di Indonesia
3. Dengan adanya program alfability PT Midi Indonesia dapat memperkerjakan orang penyandang disabilitas sebanyak 1.000 orang lebih berdasarkan wawancara dengan HRD Bekasi yaitu bapak Rudi Widodo
4. Dengan adanya program alfability dapat mengurangi angka kemiskinan yang ada di Indonesia karena walaupun mereka para penyandang disabilitas tetap mempunyai penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari

Hal ini juga diperkuat dari hasil wawancara dengan Rudi Widodo selaku branch manager sebagai berikut :

“Menurut saya dengan adanya program alfability yang dilaksanakan oleh PT.Midi Indonesia Tbk, mengurangi angka pengangguran walaupun orang tersebut mengalami kecacatan atau orang dengan kategori penyandang disabilitas masih bisa bekerja mencari nafkah untuk anak dan istrinya dirumah dan apabila program ini tidak dilaksanakan oleh alfamidi maka secara tidak langsung bisa menambah angka pengangguran dan bisa menambah masalah sosial karena jumlah pengemis semakin banyak dijalan”

Selanjutnya menurut agung selaku trainer penyandang disabilitas sebagai berikut :

“Hasil yang diperoleh dari program alfability bagi pekerja disabilitas ini bisa memberikan kesempatan bagi masyarakat yang mempunyai keterbatasan fisik untuk bekerja serta dengan adanya program ini angka pengangguran bisa berkurang”

Sementara itu syahril sebagai pelaksana program alfability dalam hasil wawancara sebagai berikut :

“ Ya menurut saya sebagai pelaksana dari program alfability ini bagi pekerja disabilitas yang bekerja di perusahaan kami yaitu alfamidi bisa memberikan kontribusi kepada para pekerja yang membutuhkan pekerjaan karena kebanyakan orang yang bekerja itu pasti semuanya itu fisiknya normal akan tetapi kami melalui program alfability ini memperkerjakan orang-orang yang mempunyai kekurangan fisik jadi dengan adanya program ini bisa memberikan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk bekerja dalam kehidupannya sehari-hari”

Dari ketiga hasil wawancara di atas peneliti dapat menyimpulkan dengan adanya program alfability bagi pekerja disabilitas bisa berguna dalam mengurangi angka pengangguran, mengurangi masalah sosial karena angka orang yang mengemis di jalan dapat berkurang, dan secara keseluruhan dapat mensejahterakan masyarakat Indonesia karena walaupun fisik mereka terbatas akan tetapi dengan adanya program alfability mereka dapat memperoleh pekerjaan yang layak untuk dirinya sendiri. Sementara itu jika dilihat dari sisi masyarakat Islam dimana terdapat dalam surat Al-Imran Ayat 104 yang berbunyi:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

“Dan hendaklah di antara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar. Dan mereka itulah orang-orang yang beruntung.”

Surat Ali Imran ayat 104 secara umum membahas tentang perintah dakwah amar ma'ruf nahi munkar bagi setiap Muslim. Memerintahkan perkara ma'ruf berarti menyerukan segala hal yang berkaitan dengan ajaran Islam. Lalu, mencegah yang munkar berarti mencegah segala perbuatan yang bertentangan dengan ajaran Islam. Mengutip buku *Menjadi Pembela Islam* oleh M.R Kurnia, melalui ayat tersebut, Allah mewajibkan umat Muslim untuk memiliki teman yang senantiasa

mengajak kepada amar ma'ruf nahi munkar. Tidak lupa pula mengerjakan *al-khair* dan menjauhi *al-munkar* seperti yang disebutkan di awal. Menurut para ulama, *al-khair* adalah semua bentuk kebaikan yang dilakukan untuk mendapatkan ridha Allah Swt dan menjauhkan diri dari murka-Nya. Sedangkan *al-munkar* adalah semua bentuk perbuatan maksiat yang memiliki pengaruh negatif terhadap orang lain, mencakup soal akidah, ibadah maupun mu'amalah. Dalam Surat Ali Imran ayat 104 disebutkan bahwa umat Islam merupakan umat yang utama (*khaira ummah*). Mereka akan tetap menjadi yang terbaik selama mau menjalankan dakwah amar ma'ruf nahi munkar. Diperintahkan baginya untuk menjauhi kelompok yang membawa dampak buruk bagi keberlangsungan Islam. Kelompok ini sangat dibenci dan dilaknat oleh Allah Swt dan Rasul-Nya.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan dan uraian-uraian hasil penelitian yang telah dipaparkan dalam bab-bab sebelumnya. Skripsi yang berjudul “Program Alfability Bagi Pekerja Disabilitas Oleh PT.Midi Utama Indonesia Tbk. (Perspektif Pengembangan Masyarakat Islam)” maka dalam penelitian ini penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Proses program alfability bagi pekerja disabilitas oleh PT Midi Utama Indonesia Tbk sudah berjalan dengan baik sesuai teori Munthe (2018 : 170), program ialah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi secara terencana dengan seksama dan terjadi dalam proses kegiatan yang harus berlangsung /berkesinambungan dan melibatkan banyak orang untuk mempertahankan kelompok. Alfability belum maksimal karena perlunya orang-orang yang menaungi dan melindungi belum diadakan di tiap-tiap lokasi kelompok alfability.
- 2) Hasil yang telah di capai dari program alfability bagi pekerja disabilitas oelh PT Midi Indonesia Tbk ini adalah terjadinya penurunan angka pengangguran bagi disabilitas karena sebelum adanya program ini angka pengangguran meningkat. Program alfability mampu memberikan kontribusi kepada pemerintah Indonesia untuk mengurangi angka pengangguran dan membuat kehidupan sosial bermasyarakat terlihat lebih tertib dan melalui program alfabilty ini membuat para penyandang disabilitas percaya diri.

B. SARAN

Berdasarkan uraian-uraian hasil penelitian yang telah dipaparkan dalam bab-bab sebelumnya, maka peneliti memberikan saran untuk tetap menjalankan program alfability karena dengan adanya program tersebut alfamidi memberikan peluang untuk masyarakat dalam bekerja. Alfamidi diharapkan menyelesaikan pegawainya dengan sebaik mungkin agar penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan sesuai kemampuan yang mereka miliki. Untuk PT Midi Utama Indonesia saya sebagai peneliti memberikan saran untuk lebih ketat dalam menerima pegawai disabilitas serta harus lebih membuat rasa nyaman antar sesama pekerja di alfamidi.

Untuk perusahaan sebaiknya diberikan orang yang menaungi teman-teman disabilitas khususnya dari tiap-tiap toko alfamidi. Demi kenyamanan mereka, agar mereka tidak merasa dirinya itu memberikan beban kepada teman kerjanya karena keterbatasan fisik mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Muri Yusuf. 2014.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta : prenadamedia group.
- Arikunto, S.2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Borenstein, D.G and Wiesel, S.W, 1989. *Low Back Pain Medical Diagnosis and Comprehensive Management*; W.B Saunders Company, Philadelpia, hal. 78-79 dan 468-471
- Dimiyati dan Mudjiono. 2014. *Belajar & pembelajaran*. Jakarta: Rinenka Cipta.
- Diono, Mujaddid, Prasetyo & Budijanto. 2014. *Situasi Penyandang Disabilitas*. Jakarta: Buletin Jendela dan Data Kesehatan.
- Echdar Saban, 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Fadhli, A.2010. *Buku Pintar Kesehatan Anak*. Yogyakarta : Pustaka Anggrek.
- Fred,Luthans.2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*.Yogyakarta:PT. Andi.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Indriantoro, Nur., Supono, Bambang. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*.Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Luhpuri, Dorang dan Rini Hartini Rinda Andrayani. 2019. *Disabilitas: Pengenalan Dan Praktik Pekerjaan Sosial Dengan Disabilitas Di Indonesia*. Bandung: Poltekesos Press Bandung.
- Moleong, Lexy J.2017. *Metode Penelitian Kualitatif, cetakan ke-36*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Simanjuntak, Payaman. J. 2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.Bandung:Alfabeta.
- Suharto,Edi.2005.*Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*.Bandung:Refika Aditama.

Thohir, Mudjahirin. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial Budaya*. Fasindo : Semarang.

Triutari Indah, 2014. "Persepsi Mahasiswa Penyandang Disabilitas Tentang System Pendidikan Segragasi Dan Pendidikan Inklusi". *Jurnal: Ilmiah Pendidikan Khusus*. [Http//Ejournal.Unp.Ac.Id](http://Ejournal.Unp.Ac.Id) Volume Nomor September 2014.

LAMPIRAN

A. Lampiran I

1. Draf Wawancara

Data singkat informan :

Nama :

Jabatan :

Jenis Kelamin :

- a. Bagaimana caranya bpk/ibu dalam menjalankan serakaian kegiatan dalam merekrut pegawai penyandang disabilitas?
- b. Apakah bpk/ibu melakukan seleksi yang ketat dalam merekrut pegawai disabilitas?Jelaskan!
- c. Bagaimana sarana dan prasarana dalam menunjang pelaksanaan program alfability terhadap penyandang disabilitas?
- d. Berapa lama proses pelatihan dilakukan dalam rangka mempersiapkan penyandang disabilitas untuk langsung bekerja?
- e. Apakah ada kendala dalam melaksanakan program alfability?
- f. Bagaimana caranya bpk/ibu memperlakukan penyandang disabilitas dengan non disablitas dalam bekerja sehari-hari?

2. Dokumen Wawancara

a. Data singkat informan :

Nama : Rudi Widodo
 Jabatan : Branch Manager Alfamidi Bekasi
 Jenis Kelamin : Laki-laki

1) Bagaimana caranya bpk/ibu dalam menjalankan serangkaian kegiatan dalam merekrut pegawai penyandang disabilitas?

Jawab: Cara kami dalam melakukan perekrutan pekerja sama seperti pada umumnya akan tetapi untuk penyandang disabilitas dilihat terlebih dahulu dibagian apa yang cocok untuk tempat ia bekerja karena kan mereka mempunyai kekurangan tidak seperti masyarakat pada umumnya untuk bekerja secara normal.

2) Apakah bpk/ibu melakukan seleksi yang ketat dalam merekrut pegawai disabilitas?Jelaskan!

Jawab: Ia,kami melakukan seleksi untuk dapat bekerja di alfamidi dimana seleksi dan uji kemampuan sesuai dengan apa yang bisa ia lakukan dalam bekerja sama dalam memajukan alfamidi dan juga meningkatkan daya jual dimasyarakat.

3) Bagaimana sarana dan prasarana dalam menunjang pelaksanaan program alfability terhadap penyandang disabilitas?

Jawab : kami menyediakan alat-alat untuk bekerja seperti pada umumnya orang bekerja, misalnya kami menyediakan seragam kerja, alat tulis dll seperti untuk yang tidak bisa mendengar tapi kan ia masih bisa menulis dan mencatat nama-nama barang yang datang ke toko dari distributor yang bekerja sama dengan kami

4) Berapa lama proses pelatihan dilakukan dalam rangka mempersiapkan penyandang disabilitas untuk langsung bekerja?

Jawab : biasanya kami memberikan masa traning dalam melatih pekerja disabilitas untuk maksimal satu bulan dimana mereka

dilatih oleh para pelatih agar bisa bekerja walaupun dengan keterbatasan fisik yang mereka punya

5) Apakah ada kendala dalam melaksanakan program alfability?

Jawab : Dalam melaksanakan program alfability tidak ada kendala karena kami mengikuti peraturan pemerintah untuk memperkerjakan penyandang disabilitas sebanyak 2%

6) Bagaimana caranya bpk/ibu memperlakukan penyandang disabilitas dengan non disabilitas dalam bekerja sehari-hari?

Jawab : cara saya memperlakukan para penyandang disabilitas yang penting mereka mempunyai kemampuan untuk bekerja, rajin, dan bisa bekerja secara tim.

b. Data singkat informan :

Nama : Agung

Jabatan : Trainer Penyandang Disabilitas PT. Midi Utama
Indonesia, Tbk

Jenis Kelamin : Laki-laki

1) Bagaimana caranya bpk/ibu dalam menjalankan serakaian kegiatan dalam merekrut pegawai penyandang disabilitas?

Jawab : Saya dalam menjalankan perekrutan pegawai penyandang disabilitas sesuai dengan SOP dari perusahaan dimana adanya sistem uji kompetensi dan keterampilan walaupun mereka berkebutuhan khusus tapi mereka pasti punya kemampuan dibalik keterbatasannya mereka.

2) Apakah bpk/ibu melakukan seleksi yang ketat dalam merekrut pegawai disabilitas?Jelaskan!

Jawab : Iya dong kita itu melaksanakan seleksi dalam perekrutan dengan ketat dalam menerima pegawai walaupun mereka penyandang

disabilitas tetapi secara dunia kerja harus ada yang bisa mereka kerjakan dalam memajukan perusahaan ini

- 3) Bagaimana sarana dan prasarana dalam menunjang pelaksanaan program alfability terhadap penyandang disabilitas?

Jawab : kita menyediakan sarana dan prasarana untuk semua pekerja untuk penyandang disabilitas dan non disabilitas

- 4) Berapa lama proses pelatihan dilakukan dalam rangka mempersiapkan penyandang disabilitas untuk langsung bekerja?

Jawab : Proses pelatihan sebelum mereka benar-benar diterima untuk bekerja di alfamidi itu selama satu bulan dimana dalam waktu tersebut mereka diberikan pelatihan dan pengetahuan dalam bekerja di alfamidi

- 5) Apakah ada kendala dalam melaksanakan program alfability?

Jawab : Untuk saat ini kita belum ada kendala dalam melaksanakan program alfability yang ada menurut saya dengan adanya program ini

- 6) Bagaimana caranya bpk/ibu memperlakukan penyandang disabilitas dengan non disabilitas dalam bekerja sehari-hari?

Jawab : kami tidak membedakan antara penyandang disabilitas dengan nondisabilitas dalam bekerja di alfamidi yang terpenting mereka sama-sama mempunyai kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja.

c. Data singkat informan :

Nama : Syahril

Jabatan : Pelaksana Program Alfability Kabupaten Bekasi

Jenis Kelamin : Laki-laki

- 1) Bagaimana caranya bpk/ibu dalam menjalankan serakaian kegiatan dalam merekrut pegawai penyandang disabilitas?

Jawab : cara saya dalam melakukan perekrutan berdasarkan program alfability yaitu sama halnya dengan merekrut pekerja pada umumnya akan tetapi yang memdedakan hanya adanya beberapa pos pekerjaan yang bisa dikerjakan oleh penyandang disabilitas

- 2) Apakah bpk/ibu melakukan seleksi yang ketat dalam merekrut pegawai disabilitas?Jelaskan!

Jawab : Kami tetap melakukan seleksi dalam mencari pekerja disabilitas berdasarkan ketentuan dari SOP dan program alfability

- 3) Bagaimana sarana dan prasarana dalam menunjang pelaksanaan program alfability terhadap penyandang disabilitas?

Jawab : Untuk sarana dan prasarana dalam bekerja kami menyediakan untuk semuanya tanpa membedakan status

- 4) Berapa lama proses pelatihan dilakukan dalam rangka mempersiapkan penyandang disabilitas untuk langsung bekerja?

Jawab : waktu yang dibutuhkan dalam mempersiapkan pekerja disabilitas sekitar satu bulan tergantung dari kemampuan individu masing-masing bahkan ada yang sebelum satu bulan mereka sudah bisa bekerja dengan baik dan benar di alfamidi

- 5) Apakah ada kendala dalam melaksanakan program alfability?

Jawab : Alhamdulillah untuk saat ini kita belum menemui kendala dalam menjalankan program alfability akan tetapi kami merasa bersyukur bisa memberikan peluang untuk mereka dalam mencari nafkah untuk dirinya sendiri dan keluarga

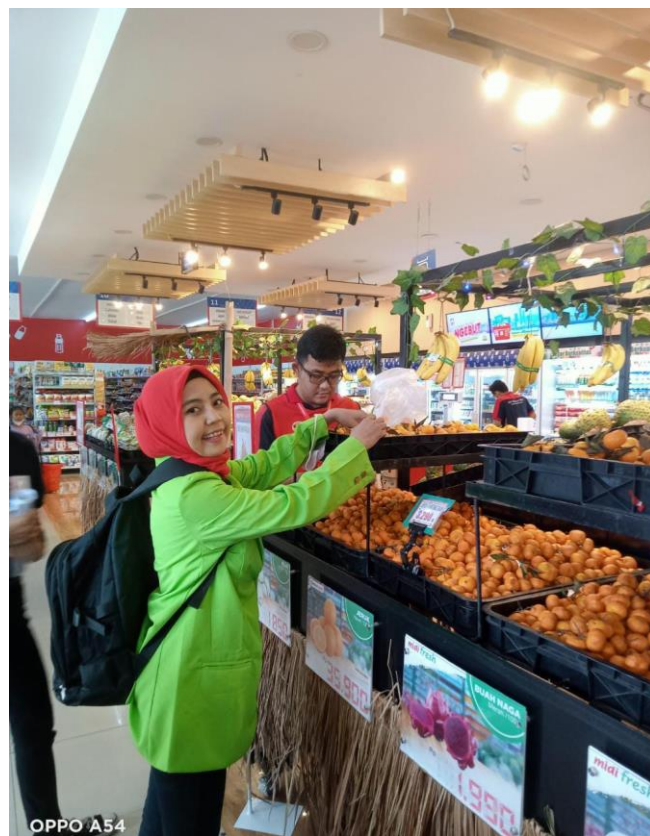
- 6) Bagaimana caranya bpk/ibu memperlakukan penyandang disabilitas dengan non disablitas dalam bekerja sehari-hari?

Jawab : saya memperlakukan semua sama tanpa ada yang dibedakan secara status sosial dan agama.

B. Lampiran II







C. Lampiran III



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Prof. Dr. H. Hamka Semarang 50185
Telepon (024) 7606405, Faksimili (024) 7606405, Website : www.fakdakom.walisongo.ac.id

Nomor : 5071/Un.10.4/K/KM.05.01/12/2022

06 Desember 2022

Lamp. : -

Hal : *Permohonan Ijin Riset*

Kepada Yth.
Pimpinan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk.
di tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang menerangkan bahwa dalam rangka penyusunan skripsi, mahasiswa berikut:

Nama : Syarifah Nur Aida
NIM : 1601046068
Jurusan : Pengembangan Masyarakat Islam
Lokasi Penelitian : PT. Midi Utama Indonesia, Tbk.
Judul Skripsi : Program Alfability Bagi Pekerja Disabilitas Oleh PT. Midi Utama Indonesia, TBK. (Perspektif Pengembangan Masyarakat Islam).

Bermaksud melakukan riset penggalan data di PT. Midi Utama Indonesia, Tbk. Sehubungan dengan itu kami mohonkan ijin bagi yang bersangkutan untuk melakukan kegiatan dimaksud.

Demikian atas perhatian dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

An. Dekan,
Kepala Bagian Tata Usaha



MUNTOHA

Tembusan Yth. :
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama lengkap : Syarifah Nur Aidah
2. Tempat dan Tanggal Lahir : Bekasi, 20 Oktober 1996
3. Alamat Rumah : Jl. Kalibaru RT/RW 001/001 Ds. Tridaya
sakti, Tambun Selatan Bekasi

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. MI PINK 03, Tambun selatan Bekasi Lulus 2008
 - b. MTS PINK 03, Tambun selatan Bekasi Lulus 2011
 - c. MAS ALWAKHIDIYAH, Karangawen Demak Lulus 2015
2. Pendidikan Non-Formal
 - a. PP. Madrosatul Quranil Aziziyah, Beringin Semarang
 - b. Rumah Tahfiz Aqilla Haziq Jatisari Mijen Semarang

Semarang, 25 Desember 2022

Syarifah Nur Aidah

NIM. 1601046068