

Persepsi Karyawan Non Disabilitas Terhadap Karyawan Disabilitas Daksa yang Bekerja di Minimarket

Bahtiar Elhamidi¹, Renalatama Kismawiyati², Sugihartatik³

^{1,2,3}Universitas PGRI Argopuro

E-mail: yanibahtiar8@gmail.com¹, renalatama@gmail.com², sugihartatik1973@gmail.com³

Article History:

Received: 18 April 2025

Revised: 02 Juni 2025

Accepted: 11 Juni 2025

Keywords:

*Persepsi
Karyawan, Non Disabilitas,
Karyawan Disabilitas Daksa*

Abstract: Latar belakang penelitian ini terdapat karyawan disabilitas daksa yang bekerja di suatu Minimarket Kabupaten Jember. Karyawan disabilitas daksa ini bekerja bersama dengan karyawan non disabilitas. Terlihat tidak ada perbedaan diantara karyawan non disabilitas dan karyawan disabilitas mereka bekerja menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dimana metode pengumpulan data berupa observasi, kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Karyawan disabilitas daksa adalah obyek pada penelitian ini sedangkan rekan kerjanya yang non disabilitas merupakan informan dalam penyusunan penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada jarak diantara mereka dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan disabilitas selalu mengerjakan pekerjaannya dengan baik bahkan saling membantu bekerja sama dengan karyawan yang lain. Kekurangan dan kelebihan yang dimilikinya bukan menjadi suatu penghalang untuk melaksanakan pekerjaannya masing-masing di Minimarket Kabupaten Jember.

PENDAHULUAN

Pekerjaan adalah hubungan yang melibatkan dua pihak yakni antara perusahaan dengan para pekerja/karyawan. Para karyawan akan mendapatkan gaji sebagai balas jasa dari pihak perusahaan dan besarnya tergantung berdasarkan kontrak yang telah disepakati oleh kedua pihak. Pekerjaan tidak akan luput dari aktivitas kehidupan manusia dalam pemenuhan kebutuhan sehari-harinya, begitupun orang dengan disabilitas (Abdul & Tiyas, 2017).

Pekerjaan merupakan salah satu unsur yang utama dalam kehidupan manusia, sebab dengan bekerja setiap individu mampu bertahan hidup sehari-hari. Begitupula dengan disabilitas, kemandirian dalam hal pekerjaan sangatlah dibutuhkan dalam kesehariannya untuk menafkahi keluarga. Peluang dalam dunia pekerjaan seringkali terjadi diskriminasi bagi disabilitas seperti persyaratan yang sering dicari para pencari kerja yakni seperti berpenampilan menarik, tinggi badan yang terhitung tinggi, dan lain sebagainya. Dengan adanya persyaratan-persyaratan tersebut sudah menutup peluang bagi penyandang disabilitas karena sudah tidak bisa dijangkau. Padahal persyaratan-persyaratan demikian tidaklah menjadi penting karena yang dibutuhkan sebenarnya

adalah kemampuan individu yang dimiliki baik disabilitas maupun non disabilitas (Sugihartatik, 2024). Hal lain yang mengakibatkan perusahaan tidak memberikan kesempatan bekerja bagi disabilitas yakni mereka dianggap tidak mampu bekerja sama dengan karyawan yang non disabilitas. Karena stigma lingkungan yang menggambarkan bahwa disabilitas tidak mampu beraktivitas seperti orang pada umumnya (Sugiyanto, 2015).

Menurut Undang-Undang No 8 Tahun 2016 menjelaskan tentang penyandang disabilitas yaitu bahwa penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi. Dalam hal pekerjaan disabilitas sudah dijamin dalam pasal 53 ayat 1 dan 2 Undang-Undang No 8 Tahun 2016. Ayat 1 berbunyi Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah memperkerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Ayat 2 berbunyi Perusahaan Swasta wajib memperkerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai/pekerja.

Ketentuan Undang-Undang tersebut tidak secara optimal terealisasi oleh pemerintah atau swasta. Pada akhir tahun 2016 saja 51,12% penyandang disabilitas yang berpartisipasi dalam dunia kerja, tentunya hal ini sangatlah berbeda dengan pekerja non disabilitas yang mencapai angka 70,40% (Geminastiti et al., 2018). Berbagai hal yang dapat menyebabkan rendahnya persentase disabilitas dalam dunia kerja yakni adanya kesenjangan keterampilan antara penyandang disabilitas dengan pekerja non disabilitas, tingkat pendidikan disabilitas yang relatif rendah, dan masih banyaknya sikap diskriminatif terhadap penyandang disabilitas. Masalah lain yang kemungkinan besar terjadi dalam dunia kerja yaitu rasa tidak enak atau kesulitan berinteraksi dari pekerja non disabilitas karena kondisi fisik yang tidak sama. Dalam penelitiannya (Rokhim, 2015) mengatakan lingkungan sekitar akan memberikan stigma negatif bahwa penyandang disabilitas ini dipandang tidak mampu dalam melakukan aktivitas seperti orang normal.

Berdasarkan hal tersebut penulis merupakan penyandang disabilitas yang memperoleh kesempatan bekerja di salah satu mini market yang ada di Jember. Dalam hal memasuki dunia kerja penyandang disabilitas akan dihadapkan dengan persoalan penyesuaian diri, karena secara tiba-tiba dihadapkan pada situasi yang berbeda dengan karyawan-karyawan non disabilitas. Tentunya hal ini mendorong penyandang disabilitas untuk segera beradaptasi dengan lingkungan tempatnya yang bekerja padahal disalah satu sisi pelatihan dalam pekerjaan ini belum mendapatkan keterampilan sebelumnya. Karena kebanyakan pelatihan-pelatihan yang biasanya diperoleh penyandang disabilitas seperti menjahit, elektronik, bordir.

Masalah ini menarik untuk dikaji karena ketika memasuki dunia kerja penyandang disabilitas akan dihadapi banyak persoalan dalam pekerjaannya. Seperti bagaimana persepsi karyawan non disabilitas terhadap rekan kerjanya yang disabilitas di salah satu minimarket yang ada di Jember ini. Penelitian ini lebih fokus menjawab permasalahan yakni:

1. Bagaimana pendapat awal karyawan non disabilitas terkait proses kerja karyawan disabilitas daksa di minimarket
2. Apa saja kelebihan dan kemampuan karyawan disabilitas daksa melakukan tugas dan tanggung jawabnya dalam hal pekerjaannya
3. Apa saja kekurangan/kelemahan karyawan disabilitas daksa saat bekerja di minimarket
4. Adakah keluhan/kesah karyawan non disabilitas akibat pekerjaan karyawan disabilitas daksa yang dapat mempengaruhi kerja sama tim

5. Adakah kepercayaan atau peluang kenaikan jabatan bagi karyawan disabilitas daksa ke jenjang yang lebih tinggi

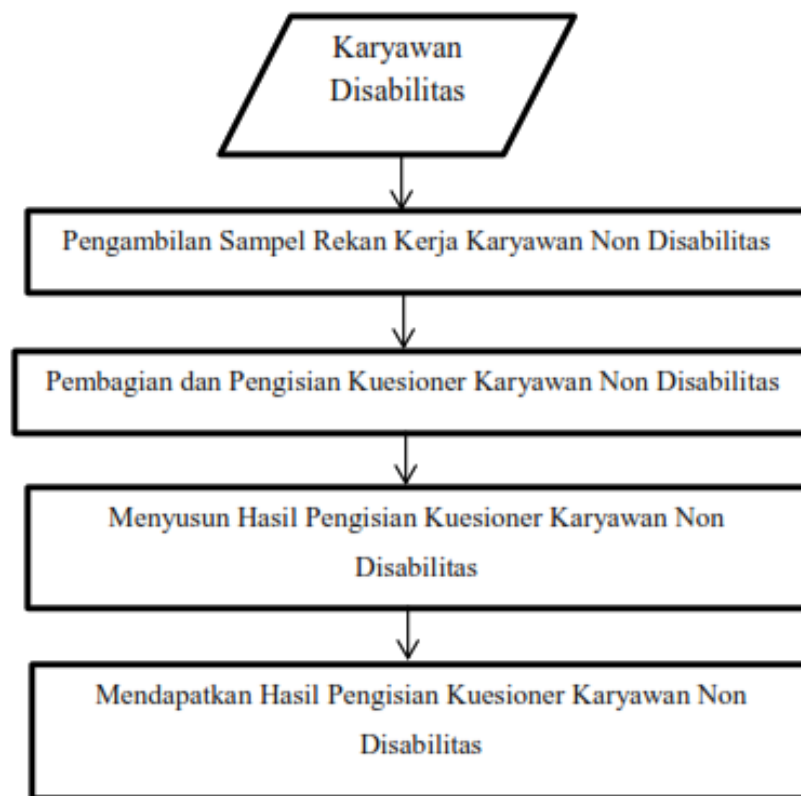
Dalam penelitiannya Ratu Avia Halimah dkk (2022) Membangun Kinerja Karyawan Penyandang Disabilitas Melalui Lingkungan Kerja Eksklusif, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja. Begitupula dengan Eriz Restu Putra dkk (2023) meneliti tentang Bentuk Dukungan Sosial Teman Kerja pada Karyawan Disabilitas. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut peneliti merasa teratrik untuk membahas hal serupa yang berkaitan dengan pekerjaan bagi karyawan disabilitas. Penelitian ini membahas bagaimana persepsi karyawan non disabilitas terhadap karyawan disabilitas daksa yang bekerja di minimarket. Sehingga dengan adanya penelitian ini akan membuka perusahaan untuk memberikan kesempatan bekerja atau berkarir karena sudah terbukti bahwasannya disabilitas mampu secara mandiri dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya (Apsari et al, 2019).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini ialah menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Pada penelitiannya (Arikunto, 2014) menyatakan bahwa pengertian dari penelitian deskriptif adalah penelitian yang memiliki tujuan untuk menyelidiki keadaan, kondisi, dan hal lain yang berhubungan dengan materi yang hasilnya akan dijelaskan dalam bentuk laporan penelitian. Penelitian deskriptif kualitatif ialah penelitian yang dilakukan tanpa ada rekayasa dan tujuannya untuk mengungkapkan apa adanya.

Subjek yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan non disabilitas yang bekerja bersama dengan karyawan disabilitas daksa pada salah satu minimarket di Kabupaten Jember. Pada wawancara subjek penelitiannya adalah atasan atau kepala toko tempat karyawan disabilitas bekerja, kemudian responden pada penelitian ini adalah karyawan non disabilitas yang mengisi kuesioner. Jumlah seluruh karyawan di minimarket ini berjumlah 16 karyawan dengan 10 berjenis kelamin laki-laki dan 6 orang berjenis kelamin perempuan, kemudian sampel yang diambil untuk menjadi responden berjumlah 8 karyawan.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Pada teknik pengumpulan data observasi dilakukan langsung di minimarket tempat karyawan bekerja dan mencatat segala temuan yang ada dilapangan. Teknik wawancara yang dilakukan pada atasan direkam menggunakan perekam suara dan untuk kuesioner yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk tertulis. Teknik terakhir yakni dokumentasi berupa foto atau video yang penulis ambil di lokasi penelitian. Berikut ini gambar *flowcart* yang digunakan pada penelitian ini



Gambar 1. Diagram Alir Metode Penelitian Persepsi Karyawan Non Disabilitas Terhadap Karyawan Disabilitas Daksa yang Bekerja di Minimarket

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan membahas tentang hasil dan pembahasan sesuai dengan temuan di lapangan. Lokasi tempat disabilitas daksa ini bekerja pada salah satu minimarket yang ada di pusat kota Jember. Data yang digunakan pada penelitian ini berisi hasil dari hasil kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi di lokasi.

1. Bagaimana pendapat awal karyawan non disabilitas terkait proses kerja karyawan disabilitas daksa di minimarket

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia menjelaskan bahwa persepsi adalah tanggapan, penerimaan langsung dari suatu serapan, atau proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca indranya. Persepsi dapat terjadi secara internal (dalam) maupun eksternal (luar). Pertanyaan pertama pada kuesioner yakni berkaitan dengan persepsi awal dari karyawan non disabilitas terhadap rekan kerjanya yang memiliki disabilitas daksa. Dimana disabilitas daksa merupakan individu atau seseorang yang memiliki keterbatasan, gangguan, atau keterlambatan yang secara signifikan mempengaruhi kemampuan fisik untuk bergerak, mengkoordinasikan tindakan, atau melakukan aktivitas fisik.

Melihat hasil di lapangan pendapat awal yang dilihat oleh karyawan non disabilitas terhadap rekan kerjanya yang memiliki disabilitas merasa kaget karena tidak pernah ada sebelumnya di tempat minimarket ini memperkerjakan penyandang disabilitas. Ketika melihat terdapat rekan kerjanya yang disabilitas salah satu sisi mereka merasa bangga karena dengan keterbatasannya dia mampu untuk terus semangat dalam hal apapun tak terkecuali dalam hal

pekerjaan daripada mereka yang sehat dan normal memilih untuk menjadi pengamen, pengemis, dan pekerjaan instan lainnya. Namun disini yang lain ketika ditempat kerja dan harus menyelesaikan pekerjaannya terkadang sering timbul rasa kasihan atau iba terhadap rekan kerjanya yang memiliki keterbatasan.

Bagi mereka minimarket ini yang memperkerjakan teman-teman disabilitas merupakan langkah yang sangat bagus untuk tidak membedakan satu dengan yang lainnya dan memberikan kesempatan yang sama bagi siapapun tak terkecuali mereka dengan disabilitas. Sehingga dapat ditiru oleh minimarket atau perusahaan-perusahaan yang lain. Bahkan sudah terbukti dengan karyawan disabilitas di minimarket ini rekan kerjanya yang non disabilitas menilai bahwa biasa saja bekerja dengan karyawan disabilitas tidak ada perbedaan yang signifikan terjadi dalam proses pekerjaannya sehari-hari baik secara individu maupun secara tim. Mungkin di awal-awal kehadirannya saja masih merasa canggung terhadap rekan kerjanya yang disabilitas, namun tidak terlalu lama proses adaptasi itu terjadi dan pada akhirnya sudah terbiasa bekerja dalam tim tanpa melihat kedisabilitasannya.

Bahkan dilihat dari isian kuesioner yang diisi oleh karyawan non disabilitas terhadap rekan kerjanya yang disabilitas menunjukkan hasil yang sangat membanggakan. Mereka menilai bahwa rekan kerjanya yang disabilitas daksa ini selalu mengerjakan tugasnya dengan sangat baik dan selalu dia kerjakan dengan bagus tanpa terkecuali. Secara tim karyawan disabilitas ini selalu membantu atau bekerja secara gotong royong dengan karyawan yang lain. Semangat ulet dalam bekerja membuat nilai tersendiri bagi rekan kerjanya yang non disabilitas. Bahkan ini terbukti tidak ada satupun responden atau karyawan non disabilitas menilai jelek/kurang bagus terhadap kinerja rekan kerjanya yang disabilitas. Responden ini berjumlah 8 orang rekan kerjanya yang non disabilitas dan mereka menilai rekan kerjanya yang dengan disabilitas daksa sangat baik dalam bekerja maupun diluar pekerjaannya.

2. Apa saja kelebihan dan kemampuan karyawan disabilitas daksa melakukan tugas dan tanggung jawabnya dalam hal pekerjaannya

Kelebihan merupakan sesuatu kemampuan yang tampak atau menonjol dari setiap individu dalam melakukan, mengatasi, dan mengatur sesuatu. Kelebihan-kelebihan yang dimiliki manusia tersebut biasanya didapatkan melalui kebiasaan, kerja keras, dan usaha. Sehingga seringkali kita menganggap kelebihan tersebut merupakan suatu anugerah atau hadiah dari sang pencipta kepada dirinya. Maka dari itu sudah selayaknya jika seseorang sudah dapat menganalisis kelebihannya masing-masing harus digunakan sebaik mungkin dalam memecahkan suatu permasalahan sehingga dapat menghasilkan output yang baik dan sebagainya.

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia kata disabilitas merujuk pada ketidakmampuan individu yang memiliki keterbatasan seperti fisik, sensorik, dan mental. Dengan pengertian tersebut menggambarkan bahwa seseorang dengan disabilitas telah dinampakkan atau ditonjolkan ketidakmampuannya dalam hal apapun. Padahal setiap individu pasti akan memiliki kelebihannya masing-masing meskipun individu tersebut merupakan penyandang disabilitas. Meskipun dengan keadaan disabilitas tidak semata-mata membuat karyawan disabilitas daksa ini tidak memiliki kelebihan dalam bekerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan selalu menyelesaikan pekerjaannya sebagai bentuk tanggungjawabnya. Bahkan seringkali juga karyawan disabilitas ini membantu karyawan non disabilitas lainnya sebagai bentuk kerjasama dalam pekerjaannya sehingga dapat menggambarkan kelebihannya didalam suatu pekerjaan.

Dalam hasil kuesioner karyawan non disabilitas juga menilai bahwa rekan kerjanya yang disabilitas ini memiliki kepribadian yang cukup baik dan mudah bergaul atau beradaptasi dengan lingkungan barunya. Mereka pun menilai karyawan disabilitas ini mempunyai semangat juang

yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya melebihi orang normal pada umumnya. Selalu datang tepat waktu dan tidak pernah telat datang ke tempat kerja merupakan suatu nilai tersendiri bagi karyawan disabilitas ini. Bahkan sebelum jam kerjanya habis pun karyawan disabilitas ini seringkali telah menyelesaikan pekerjaannya terlebih dahulu. Jam istirahat pun juga terkadang digunakan untuk membantu rekan kerjanya yang membutuhkan bantuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga karyawan non disabilitas rekan kerjanya ini merasa tidak ada perbedaan dengan karyawan yang lain dan karyawan disabilitas daksa ini dapat membuktikan dengan kelebihannya didalam pekerjaan baik secara tugas individu maupun secara tim dengan yang lain. Dengan adanya karyawan disabilitas daksa yang bekerja di sebuah minimarket ini dapat menggambarkan bahwasannya disabilitas memiliki kemampuan atau kelebihan yang dimiliki dalam individunya jika memang diberi kesempatan.

3. Apa saja kekurangan/kelemahan karyawan disabilitas daksa saat bekerja di minimarket

Apabila seseorang memiliki kelebihan maka seseorang pun juga akan memiliki suatu kekurangan. Kekurangan adalah sebagai sebuah kelemahan yang dimiliki individu atau seseorang yang lahir akibat beberapa faktor. Faktor tersebut bisa dari lingkungan, cara mendidik orang tua, segala hal didengar maupun dilihat, dan lain sebagainya. Pada dasarnya sebuah kelemahan atau kekurangan bukan untuk dihilangkan atau dihindari ataupun diabaikan. Akan tetapi jika kita melihatnya dengan cermat hal ini dapat dijadikan menjadi sebuah peluang dan dapat dirubah menjadi sebuah kekuatan. Walaupun tidak bisa menjadi sebuah kekuatan setidaknya kelemahan ini tidak menggambarkan keburukan pada setiap individu.

Penyandang disabilitas sudah pasti terlihat sebuah kekurangannya dalam setiap individu, akan tetapi hampir semua disabilitas tidak menganggapnya sebagai suatu kelemahan. Bahkan menjadi kekuatan tersendiri untuk tetap bisa bertahan dalam hidupnya. Mereka seringkali terbentur dengan kelemahannya sehingga mampu menyelesaikan kekurangannya dengan cara mereka sendiri. Berdasarkan penelitiannya (Santoso, 2017) menyampaikan bahwa masalah-masalah yang sering dihadapi oleh penyandang disabilitas yaitu :

- a. Memiliki perasaan tidak percaya diri atau rendah diri karena berada pada lingkungan yang baru.
- b. Memiliki sifat gugup, khawatir, atau canggung terutama dengan orang asing yang baru dia kenal.
- c. Lambat dalam menerima atau menangkap suatu informasi karena memang disabilitas memiliki ragam yang berbeda-beda.
- d. Hasil kerja yang kurang maksimal.
- e. Label negatif yang diberikan oleh lingkungan sekitar tempat bekerja.

Hasil dari kuesioner dari rekan kerjanya yakni karena memiliki hambatan pada fisik tentu tidak memiliki mobilitas yang cepat dalam hal berjalan, sehingga hal ini yang dirasakan oleh karyawan yang lain. Rekan kerjanya pun mengetahui kelemahan ini maka dari itu mereka tidak akan meminta bantuan rekan kerjanya yang disabilitas ini dengan mobilitas tinggi seperti mengambil barang dengan waktu yang mepet (dalam artian butuh berlari), menaruh makanan atau barang lainnya diatas dengan menggunakan, dan lain sebagainya. Kelemahan ini menjadikan mereka untuk saling melengkapi dalam sebuah pekerjaan tim dan tidak menjadikan sebuah permasalahan yang sangat berarti. Sehingga hal ini tidak menjadi suatu penghambat dalam pekerjaan karena karyawan disabilitas ini selalu mengerjakan tugasnya dengan baik, ulet, dan tuntas dengan ada atau tidaknya bantuan dari karyawan lain. Maka dari itu mereka menilai bahwa rekan kerjanya yang disabilitas daksa ini dianggap mampu dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik. Hal ini menjadi gambaran bagi orang-orang bahwasannya disabilitas dengan

ragamnya masing-masing mampu dengan baik mengerjakan segala tanggungjawab dalam dirinya masing-masing.

4. Adakah keluhan kesah karyawan non disabilitas akibat pekerjaan karyawan disabilitas daksa yang dapat mempengaruhi kerja sama tim

Keluh kesah memiliki dua kata yakni keluhan dan kesah. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia keluhan memiliki arti ungkapan yang keluar karena perasaan susah (karena menderita sesuatu yang berat, kesakitan, dan sebagainya). Sedangkan kesah memiliki arti segala ucapan yang terlahir karena kesusahan (kepedihan dan sebagainya). Sehingga dapat kita artikan keluhan kesah didefinisikan yakni sifat gelisah dan berkeinginan meluap-luap yang merupakan reaksi spontan seseorang atau individu ketika tertimpa suatu musibah.

Pekerjaan pada minimarket ini merupakan suatu pekerjaan yang tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan individunya masing-masing bukan secara tim. Tidak ada perbedaan diantara karyawan disabilitas dan karyawan non disabilitas mereka menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya secara individu. Tim disini hanya berlaku untuk penempatan saja karena memang minimarket ini tidak hanya berada disatu tempat saja.

Hasil dari kuesioner yang diisi oleh karyawan non disabilitas menilai bahwa tidak ada kegelisahan yang cukup signifikan terjadi ketika bekerja dengan karyawan disabilitas. Mereka menilai tidak ada keluhan yang berarti dari atasan ataupun pelanggan kepada karyawan disabilitas ini. Mungkin hanya pernah sekali pelanggan merasa tempat minimarket yang sedikit kotor. Melihat kegelisahan ini karyawan disabilitas ini langsung sigap untuk membersihkannya karena memang merupakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Komunikasi dan kerja sama yang baik antar karyawan menjadi salah satu kunci tidak adanya rasa kegelisahan diantara mereka dalam mengerjakan tugasnya masing-masing. Semua responden ini menjawab bahwa tidak ada satupun diantara mereka karyawan non disabilitas bekerja secara ekstra akan adanya karyawan disabilitas ini. Karyawan disabilitas ini pun juga tidak memiliki keluhan kesah apapun kepada rekan kerjanya.

5. Adakah kepercayaan atau peluang kenaikan jabatan bagi karyawan disabilitas daksa ke jenjang yang lebih tinggi

Kenaikan jabatan merupakan suatu hal yang selalu diinginkan oleh setiap orang tak terkecuali karyawan disabilitas daksa pada minimarket ini. Tentu dikaenakan dengan peningkatan posisi seorang karyawan akan disertai dengan gaji yang akan meningkat pula. Pada minimarket ini memiliki beberapa jabatan yang diisi oleh para karyawan sebagai berikut.

- a. Kasir yang memiliki tugas tempat transaksi para pelanggan
- b. Pramuniaga bertugas untuk membantu pelanggan menemukan produk yang dibutuhkan
- c. Helper Gudang memiliki tanggung jawab dalam mengelola persediaan dan stok produk
- d. Merchandiser Toko mempunyai tugas menata produk dirak semenarik mungkin dan mudah ditemukan
- e. Supir bertanggung jawab mengantar pesanan ke toko atau pemasok
- f. Inventory Control bertugas untuk mengelola dan mengontrol stok barang di toko
- g. Quality Assurance tugasnya memastikan bahwa produk yang terjual memenuhi standar kualitas yang ditentukan
- h. Office Boy biasanya bertugas membantu dalam tugas administrative dan operasional dikantor pusat atau kantor toko
- i. Satpam mempunyai tanggung jawab menjaga keamanan toko dan pelanggan
- j. Asisten Kepala Toko mempunyai tugas membantu kepala toko dalam mengelola operasional kepala toko

- k. Kepala Toko merupakan pemimpin toko dan memiliki tanggung jawab dalam mengelola semua aspek operasional
- l. Manajer Produksi adalah posisi yang bertanggung jawab mengelola produksi produk yang dijual di toko
- m. Kepala Gudang ialah orang yang bertugas mengelola operasional gudang atau pusat distribusi
- n. Supervisor Logistik memiliki tanggung jawab mengawasi operasional logistik
- o. Admin Sales bertugas untuk memberikan dukungan administratif kepada tim penjualan

Berdasarkan hasil kuesioner semua karyawan yang bekerja pada minimarket ini memiliki kesempatan dan peluang yang sama dalam meniti karirnya. Rekan kerjanya yang disabilitas daksa pun juga memiliki kesempatan yang sama untuk melaju menuju jenjang karir karyawan yang lebih tinggi. Terdapat dua indikator karyawan dapat naik jabatan yaitu kebutuhan dan kinerja. Kebutuhan yang dimaksud adalah misalnya terdapat toko kekurangan karyawan karena habis kontrak atau mengundurkan diri maka untuk menjaga kestabilan dalam toko tersebut maka akan ada yang mengisi kekosongan posisi tersebut. Ada pula yang naik jabatan dikarenakan memang karyawan tersebut memiliki kinerja yang sangat bagus tanpa menunggu kontrak kerjanya habis bahkan dalam kurun waktu beberapa bulan saja ia sudah ada tawaran untuk naik jabatan. Hal ini biasanya di rekomendasikan oleh asisten maupun kepala toko kepada supervisor bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang sangat bagus dan layak untuk naik jabatan. Sebelum karyawan naik jabatan tentu mereka terlebih dahulu mengikuti pelatihan berdasarkan kelas kerjanya nanti di training center di kantor cabang masing-masing. Dalam hal ini karyawan disabilitas dapat naik jabatan jika memenuhi kriteria-kriteria yang berlaku pada minimarket tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa baru pertama kalinya terdapat minimarket yang mempekerjakan penyandang disabilitas. Tentu hal ini akan mejadi gambaran kepada perusahaan untuk menerima karyawan disabilitas karena sudah menjadi haknya yang tertuang pada Undang-Undang No 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. Hasil responden pun menunjukkan bahwa karyawan disabilitas daksa ini mampu mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Segala pekerjaannya selalu dikerjakan sebaik mungkin dalam setiap harinya. Tentu tidak ada perasaan perbedaan sama sekali antara bekerja sama dengan karyawan yang non disabilitas dan disabilitas. Bahkan karyawan disabilitas selalu saling bekerja sama dalam hal pekerjaan dengan membantu sama lain. Hal ini menunjukkan bahwa dengan segala kelebihan dan kekurangan yang dimiliki oleh karyawan disabilitas mereka mampu menunjukkan keuletannya dalam bekerja dan rekan kerjanya pun merasa nyaman bekerja dengan karyawan disabilitas.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada para responden di lingkungan Universitas PGRI Argopuro baik di tingkat Rektorat, Fakultas, dan Program Studi yang telah memberi dukungan dalam penelitian ini. Kepada kedua dosen pembimbing yang selalu memberikan motivasi dan arahan sehingga artikel ini dapat terselasaikan. Terakhir kepada responden yang telah meluangkan waktunya dalam proses pengerjaan artikel ini.

DAFTAR REFERENSI

- A, G.P., Apsari, N.C & Mulyana, N. (2019). Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja. Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial, 1(3), 234.
- Abdul Latief & Tiya Nur Hayan. (2017). Diversitas Dalam Dunia Kerja: Peluang dan Tantangan Bagi Disabilitas. Spirit Publik, 12(2).
- Arikunto. (2014). Manajemen Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta
- Eriz, R.P., Moch, I.N.S., Fransiscus, A.P., Sari, D.P. (2023). Bentuk Dukungan Sosial Teman Kerja Pada Karyawan Disabilitas. Jurnal Kesejahteraan dan Pelayanan Sosial. 4(2), 85-103.
- Geminastiti, P.A., Nurliana, C.A., Nandang, M. (2018). Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja. Jurnal Pekerjaan Sosial. 1(3), 234-244.
- Ratu, A.R., Sri, L.P., Angka, U. (2022). Membangun Kinerja Karyawan Penyandang Disabilitas Melalui Lingkungan Kerja Eksklusif, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja. 2(2), 215-228.
- Rokhim, F. (2015). Makna Kerja Bagi Penyandang Disabilitas di Yayasan Bina Karya "TIARA HANDRYCRAFT" Surabaya. Paradigma. 0(3), 1-9.
- Santoso, M.B & Apsari, N.C. (2017). Pergeseran Paradigma Dalam Disabilitas. Intermestic: Journal of International Studies. 1(2), 166-176.
- Sugihartatik., Nugroho, E.S., Basuki, H., & Karnadi. (2024). Dampak Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kebersihan Di Lingkungan Universitas PGRI Argopuro Jember. Journal Economy Management Business and Entrepreneur. 2(2), 12-18.
- Suseno, M.N., & Sugiyanto. (2015). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. Jurnal Psikologi. 37(1), 94-109.