

PERSEPSI PENYANDANG DISABILITAS TERHADAP PELUANG KARIER DI DUNIA KERJA FORMAL: STUDI KASUS PADA UNIPARMART, PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK CABANG JEMBER

PERCEPTIONS OF PERSONS WITH DISABILITIES TOWARDS CAREER OPPORTUNITIES IN THE FORMAL WORKPLACE: A CASE STUDY OF UNIPARMART, PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK BRANCH JEMBER

Moch. Anas Kurniawan

Prodi Manajemen, Universitas PGRI Argopuro Jember

mochanaskurniawan@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to explore the perceptions of persons with disabilities regarding career opportunities in the formal work environment at UNIPARMART, PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Jember Branch. Using a descriptive qualitative approach, data were collected through in-depth interviews, observations, and documentation involving employees with disabilities and company management. The findings indicate that while the recruitment process has become more accessible, physical accessibility and career development remain limited. The social environment is supportive, but it is not yet accompanied by a fully inclusive managerial system. This research recommends improving physical accessibility, establishing training policies, and strengthening inclusive work systems to support sustainable careers for persons with disabilities.

Keywords: Perception, Persons with Disabilities, Career Opportunities, Formal Work Environment, Workplace Inclusion, UNIPARMART, Human Resource Management.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menggali persepsi penyandang disabilitas terhadap peluang karier di dunia kerja formal pada UNIPARMART, PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap karyawan disabilitas dan manajemen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen sudah mulai terbuka, namun aksesibilitas fisik dan pengembangan karier masih terbatas. Lingkungan sosial mendukung, tetapi belum didukung sistem manajerial yang sepenuhnya inklusif. Penelitian ini menyarankan peningkatan aksesibilitas, kebijakan pelatihan, dan penguatan sistem kerja inklusif untuk mendukung keberlanjutan karier penyandang disabilitas.

Kata kunci: Persepsi, Penyandang Disabilitas, Peluang Karier, Dunia Kerja Formal, Inklusi Kerja, UNIPARMART, Manajemen Sumber Daya Manusia .

PENDAHULUAN

Penyandang disabilitas merupakan bagian dari masyarakat yang memiliki hak yang sama dalam memperoleh kesempatan kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Namun dalam praktiknya, mereka masih menghadapi berbagai hambatan struktural dan kultural dalam mengakses pekerjaan formal, mulai dari diskriminasi implisit, kurangnya fasilitas pendukung, hingga stereotip negatif tentang produktivitas



mereka. Padahal, inklusi tenaga kerja difabel merupakan salah satu indikator penting dari keadilan sosial dan keberlanjutan dunia usaha.

Di tengah dorongan global menuju pembangunan inklusif dan berkelanjutan (SDGs), beberapa perusahaan di Indonesia mulai menunjukkan komitmen terhadap inklusi tenaga kerja, salah satunya adalah PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart). Khususnya di cabang Jember, perusahaan ini telah membuka ruang kerja bagi penyandang disabilitas melalui unit yang disebut "Uniparmart," yang beroperasi sebagai bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) sekaligus strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih inklusif.

Fenomena ini menarik untuk dikaji secara ilmiah, khususnya dari perspektif penyandang disabilitas itu sendiri: bagaimana mereka memaknai peluang karier yang tersedia, bagaimana pengalaman kerja mereka di lingkungan yang diklaim ramah difabel, serta sejauh mana mereka merasa didukung dalam pengembangan karier jangka panjang. Mengingat pentingnya persepsi sebagai basis motivasi dan kepuasan kerja, pemahaman yang lebih dalam terhadap cara pandang difabel terhadap dunia kerja formal dapat menjadi landasan berharga dalam merumuskan kebijakan manajemen yang lebih adaptif dan manusiawi.

Penelitian ini menjadi penting tidak hanya untuk pengembangan teori manajemen sumber daya manusia yang inklusif, tetapi juga untuk menghasilkan rekomendasi kebijakan bagi perusahaan dan lembaga pendidikan tinggi dalam menciptakan lingkungan kerja yang merangkul keberagaman dan mendorong pemberdayaan difabel secara nyata. Melalui studi kualitatif ini, penulis berupaya menghadirkan suara penyandang disabilitas dalam wacana manajemen kontemporer yang masih sering melupakan kelompok minoritas.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pemahaman mendalam mengenai persepsi penyandang disabilitas terhadap peluang karier di dunia kerja formal, khususnya di lingkungan kerja yang menerapkan prinsip inklusi sosial.

Jenis penelitian ini bersifat studi kasus, yang bertujuan menggambarkan secara detail situasi yang terjadi di lapangan pada satu unit analisis, yaitu UNIPARMART – PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember, sebagai perusahaan yang menerapkan inklusi tenaga kerja disabilitas

Lokasi dan Subjek Penelitian

Lokasi penelitian ditetapkan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember (UNIPARMART), Jawa Timur.

Subjek penelitian terdiri dari:

1. Karyawan penyandang disabilitas yang bekerja di UNIPARMART.



2. Manajer SDM atau pihak perusahaan yang terlibat dalam proses rekrutmen, pelatihan, dan pengelolaan SDM disabilitas.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan tiga teknik utama:

1. Wawancara Mendalam (In-depth Interview): Digunakan untuk menggali pengalaman subjektif dan persepsi karyawan difabel terkait akses kerja, tantangan, dan pengembangan karier.
2. Observasi Partisipatif: Dilakukan dengan mengamati langsung interaksi kerja, fasilitas, serta kondisi lingkungan kerja untuk menilai sejauh mana perusahaan menerapkan prinsip inklusivitas.
3. Dokumentasi: Berupa arsip, kebijakan, foto kegiatan, laporan internal, atau dokumen perusahaan terkait penerapan program inklusi difabel.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model interaktif dari Miles & Huberman (1994) yang mencakup tiga tahap utama:

1. Reduksi Data: Proses seleksi, penyederhanaan, dan transformasi data mentah menjadi informasi yang relevan.
2. Penyajian Data: Menyusun data dalam bentuk naratif, tabel, atau matriks agar mudah dipahami dan ditafsirkan.
3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi: Mengembangkan temuan-temuan tematik berdasarkan pola, hubungan, dan makna dari data yang telah dianalisis.

Uji Keabsahan Data (*Trustworthiness*)

Untuk menjamin keabsahan data, digunakan teknik triangulasi sumber dan metode:

1. Triangulasi sumber: Membandingkan informasi dari karyawan difabel dan manajer perusahaan.
2. Triangulasi metode: Menggabungkan wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Selain itu, dilakukan member check untuk memastikan bahwa penafsiran data sesuai dengan maksud responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Persepsi terhadap Proses Rekrutmen

Sebagian besar informan menyatakan bahwa proses rekrutmen di UNIPARMART berlangsung dengan prosedur yang relatif adil dan terbuka, namun belum sepenuhnya inklusif. Informan difabel menyampaikan bahwa pihak perusahaan memberikan kesempatan yang setara, meskipun tidak semua tahap rekrutmen disesuaikan dengan kondisi fisik atau kebutuhan khusus mereka.



“Waktu daftar dulu, saya tetap harus ikut tes tulis dan wawancara. Tapi saya dibantu oleh petugas HRD, jadi saya merasa diperlakukan cukup adil.” (Informan 1)”

Temuan ini sejalan dengan konsep keadilan prosedural dalam teori keadilan organisasi (Adams, 1965), bahwa persepsi keadilan muncul ketika prosedur yang digunakan bersifat konsisten dan tidak bias.

2. Persepsi terhadap Lingkungan Kerja

Sebagian besar informan merasa lingkungan kerja di UNIPARMART cukup mendukung, terutama dari segi dukungan sosial antar karyawan dan manajer. Namun demikian, aksesibilitas fisik seperti tangga, toilet ramah disabilitas, dan ruang istirahat yang memadai masih menjadi tantangan.

“Saya sangat terbantu dengan rekan-rekan kerja yang selalu membantu. Tapi sayangnya belum semua ruangan bisa saya akses pakai kursi roda.” (Informan 3)”

Hasil ini memperkuat argumen dari model disabilitas sosial (Oliver, 1990), bahwa hambatan utama bukan pada kondisi fisik penyandang disabilitas, tetapi pada lingkungan kerja yang belum sepenuhnya akomodatif.

3. Persepsi terhadap Pengembangan Karier

Informan menyatakan bahwa peluang pengembangan karier masih terbatas, terutama dalam hal pelatihan lanjutan dan kesempatan promosi jabatan. Meskipun mereka mendapatkan pelatihan dasar seperti orientasi kerja, pelatihan lanjutan atau jenjang karier belum difasilitasi secara spesifik untuk karyawan disabilitas.

“Saya senang kerja di sini, tapi belum ada pelatihan lain sejak pertama masuk. Kalau bisa ada program lanjutan juga untuk kami.” (Informan 2)”

Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan belum optimal dalam menerapkan prinsip manajemen SDM inklusif (Barak, 2016), khususnya dalam aspek pengembangan kapasitas jangka panjang.

4. Tantangan dan Dukungan dalam Karier

Beberapa tantangan yang diungkapkan oleh informan meliputi:

- a. Lingkungan fisik yang belum ramah disabilitas.
- b. Belum adanya SOP atau kebijakan tertulis yang mengatur perlakuan khusus terhadap pegawai disabilitas.
- c. Minimnya pelatihan rutin dan kesempatan naik jabatan.

Namun demikian, informan juga mengakui adanya dukungan yang kuat dari tim kerja, dan beberapa menyatakan bahwa perusahaan ini adalah tempat pertama mereka bisa bekerja secara formal.

“Dulu saya tidak percaya diri untuk kerja. Tapi setelah diterima di sini, saya merasa punya nilai dan bisa mandiri.” (Informan 4)”

Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah membuka akses, namun perlu menyusun strategi keberlanjutan agar inklusivitas tidak hanya berhenti pada



proses rekrutmen, tetapi juga pada pengembangan dan retensi karyawan disabilitas.

Hasil penelitian ini mendukung temuan dari studi sebelumnya bahwa persepsi karyawan terhadap tempat kerja sangat ditentukan oleh lingkungan sosial, kepemimpinan, dan dukungan institusional. Dalam konteks UNIPARMART, perusahaan telah menjadi pionir dalam rekrutmen tenaga kerja difabel, tetapi masih memerlukan penguatan pada sistem pelatihan, aksesibilitas, dan pengembangan karier.

Kesesuaian dengan teori:

- a. Teori Persepsi menjelaskan bahwa pengalaman langsung karyawan membentuk pandangan mereka terhadap organisasi.
- b. Teori Keadilan Organisasi menyoroti pentingnya sistem dan prosedur yang mendukung persepsi keadilan.
- c. Model Disabilitas Sosial menegaskan bahwa hambatan karier bukan semata-mata karena disabilitas, melainkan desain organisasi yang tidak inklusif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap penyandang disabilitas yang bekerja di UNIPARMART, PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember, dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

1. Proses rekrutmen di perusahaan ini telah memberikan peluang kerja bagi penyandang disabilitas, meskipun belum seluruh tahap seleksi sepenuhnya ramah disabilitas.
2. Lingkungan kerja secara sosial cukup mendukung, ditandai oleh adanya empati dan dukungan dari rekan kerja serta manajemen. Namun, masih terdapat hambatan dari sisi aksesibilitas fisik dan fasilitas penunjang kerja.
3. Pengembangan karier bagi penyandang disabilitas belum menjadi fokus utama perusahaan, terlihat dari minimnya pelatihan lanjutan dan tidak adanya kebijakan promosi yang berpihak kepada pegawai difabel.
4. Penyandang disabilitas menghadapi berbagai tantangan struktural, namun mereka menunjukkan resiliensi tinggi dan motivasi untuk berkontribusi secara produktif dalam pekerjaan formal.

SARAN

Agar praktik kerja inklusif di UNIPARMART dapat berjalan lebih optimal dan berkelanjutan, penulis merekomendasikan hal-hal berikut:

1. Penguatan kebijakan internal perusahaan terkait rekrutmen, pelatihan, dan promosi karier berbasis keadilan inklusif.
2. Peningkatan aksesibilitas fasilitas kerja, termasuk perbaikan infrastruktur fisik dan penyediaan alat bantu kerja yang sesuai dengan kebutuhan penyandang disabilitas.

3. Pelaksanaan pelatihan lanjutan dan pembinaan karier secara berkala bagi karyawan difabel agar mereka memiliki peluang pengembangan yang sama dengan karyawan lainnya.
4. Kemitraan dengan lembaga pendidikan atau komunitas difabel untuk memperluas pencapaian CSR perusahaan sekaligus memperkuat citra sebagai organisasi yang ramah difabel.

Penerapan sistem evaluasi berbasis keadilan dan transparansi untuk memastikan seluruh karyawan, termasuk penyandang disabilitas, mendapatkan perlakuan yang setara.

DAFTAR PUSTAKA

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267–299.

Barak, M. E. M. (2016). *Managing diversity: Toward a globally inclusive workplace* (4th ed.). SAGE Publications.

Daft, R. L. (2020). *Essentials of organizational behavior* (14th ed.). Cengage Learning.

Kumar, A. (2023, July 29). What is perception? Definition, features, process, factors. Getuplearn.

MBA Knowledge Base. (2023). Perception in OB: Meaning, definition, process and influencing factors.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.

Oliver, M. (1990). *The politics of disablement*. Macmillan Education UK.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.

Turner, R. H. (1960). Sponsored and contest mobility and the school system. *American Sociological Review*, 25(6), 855–867.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

