



## PEMENUHAN KARYAWAN DISABILITAS DI PT MIDI UTAMA INDONESIA, TBK

Widia Riandini<sup>1\*)</sup> | Widyastuti<sup>2)</sup> | Kartika Cahyaningrum<sup>3)</sup> | Tri Sulastri<sup>4)</sup>  
<sup>1234)</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar  
wdyrdni79@gmail.com

---

**Abstract :** *The fulfillment of employees with disabilities as much as 1% of the total number of employees in each Branch at PT Midi Utama Indonesia, Tbk is carried out by evaluating communities and foundations that have established cooperation. Finding a new source place is a form of effort made by the recruitment team in fulfilling employees with disabilities, one of which is by collaborating with government agencies. The efforts made are to expand the range of job vacancy information through social media and come directly to inform about open job vacancies. The purpose of this activity is the fulfillment of Human Resources (HR), especially for people with disabilities at PT Midi Utama Indonesia, Tbk. Branch Hammer. Data collection is carried out by conducting observations and interviews with related parties. The results show that the dissemination of information by coming directly to foundations and government agencies increases the number of employees with disabilities at PT Midia Utama Indonesia, Tbk Branch Palu.*

**Keywords:** *Job Vacancy, People with Disability, Human Resources*

**Abstrak:** Pemenuhan karyawan disabilitas sebanyak 1% dari keseluruhan jumlah karyawan setiap cabang pada PT Midi Utama Indonesia, Tbk dilakukan dengan mengevaluasi komunitas maupun yayasan yang telah menjalin kerjasama. Mencari tempat source baru merupakan bentuk upaya yang dilakukan oleh tim rekrutmen dalam pemenuhan karyawan disabilitas, salah satunya dengan berkerjasama dengan instansi pemerintahan. Upaya yang dilakukan adalah memperluas jangkauan informasi lowongan pekerjaan melalui media sosial serta datang langsung untuk menginformasikan terkait lowongan pekerjaan yang terbuka. Tujuan kegiatan ini merupakan pemenuhan Sumber Daya Manusia (SDM) terkhusus pada penyandang disabilitas pada PT Midi Utama Indonesia, Tbk. *Branch Palu*. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan observasi serta wawancara kepada pihak terkait. Hasilnya menunjukkan bahwa penyebaran informasi dengan datang langsung pada yayasan maupun instansi pemerintahan menambah jumlah karyawan penyandang disabilitas pada PT Midia Utama Indonesia, Tbk *Branch Palu*.

**Kata Kunci:** Lowongan Pekerjaan, Individu Berkebutuhan Khusus, SDM

---

### A. PENDAHULUAN

PT Midi Utama Indonesia, Tbk atau yang lebih akrab dikenal dengan Alfamidi merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang ritel penjualan barang dan jasa serta termasuk dalam salah satu anak perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. yang tergabung dalam jaringan perusahaan Alfa Group. Alfamidi yang saat ini telah menjadi salah satu perusahaan berbasis nasional dan memiliki cabang di berbagai daerah dengan jumlah gerai yang

mencapai angka ribuan serta didukung lebih dari 23.000 karyawan, berusaha memberikan pelayanan yang terbaik di seluruh Indonesia.

Salah satu cabang Alfamidi adalah Alfamidi *Branch* Palu dengan jumlah karyawan mencapai 1.872 orang masih senantiasa membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, Melalui proses perekrutan dan seleksi, Alfamidi membuka lapangan pekerjaan dengan memberikan kesempatan yang sama kepada setiap individu untuk dapat bergabung membangun Alfamidi. Perekrutan merupakan upaya mengundang dan mencari individu yang memiliki potensi sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan (Renaldo Potale dll., 2016). Proses seleksi sendiri merupakan hasil yang diperoleh dari proses rekrutmen, tahap penentuan manakah yang paling sesuai dan cocok untuk dapat bergabung pada perusahaan (Smara Raditia & Pradnya Yustiawan, 2020).

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, tentang Penyandang Disabilitas Pasal 53 ayat 2 “Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja”, maka proses rekrutemen dan seleksi pada PT Alfamidi juga terbuka kepada seluruh penyandang disabilitas, baik daksa, rungu wicara, netra dan grahita. (Erisa & Widinarsih, 2022). Oleh karena itu sebagai perusahaan swasta berbasis nasional Alfamidi memberikan dukungan penuh terkait peraturan tersebut dengan cara membuka lowongan pekerjaan di seluruh cabang bagi penyandang disabilitas.

Pada PT Mudi Utama Indonesia Tbk *Branch* Palu tercatat terdapat 18 orang penyandang disabilitas dengan mayoritas Tuna Rungu Wicara yang tersebar diberbagai departemen. Disabilitas sendiri merupakan istilah yang digunakan untuk menjelaskan kondisi individu yang memiliki ketidakmampuan atau keterbatasan dalam beberapa hal seperti keadaan fisik, kognitif, mental, emosional sensorik atau gabungan dari keadaan tersebut (Khaeruman, 2021). Penyandang disabilitas umumnya mendapatkan perlakuan yang berbeda serta kerap kali menerima diskriminasi dari kelompok mayoritas. Hal tersebut terjadi karena kurangnya kontak yang dilakukan pada kehidupan sehari-hari (Smara Raditia & Pradnya Yustiawan, 2020).

Bagi penyandang disabilitas, memperoleh informasi terkait lowongan pekerjaan merupakan hal yang cukup sulit, terlebih lagi mendapatkan pekerjaan. Hal ini disebabkan rendahnya dukungan sosial dan menjadi salah satu penghambat bagi penyandang disabilitas (Aji & Haryani, 2017). Permasalahan klasik yang kerap dialami oleh penyandang disabilitas adalah tidak memperoleh kesempatan yang sama dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Pandangan bahwa penyandang disabilitas merupakan individu yang cacat serta memiliki ketidakmampuan dalam bekerja terlanjur melekat sehingga menyebabkan kehidupan mereka jauh dari kata sejahtera (Lestari dll., 2017).

Salah satu upaya pemenuhan karyawan disabilitas pada Alfamidi *Branch* Palu adalah dengan menjalin kerjasama dengan komunitas maupun Yayasan. Meskipun demikian, pemenuhan karyawan disabilitas masih belum memenuhi target yang telah ditetapkan. Berbagai kendala yang dihadapi antara lain adalah minimnya pendidikan yang dimiliki oleh penyandang disabilitas serta tidak adanya dukungan dari pihak keluarga (Nanda & Herawati, 2021).

(Didan Akbar Zaelani & Ade Yunita Mafruhah, 2022) menyatakan tantangan lain yang harus dihadapi oleh penyandang disabilitas ketika memasuki dunia kerja antara lain adalah:

1. Minimnya informasi, yang dapat diakses oleh penyandang disabilitas.
2. Rasa percaya diri yang rendah. Penyandang disabilitas fisik umumnya merasa kurang percaya diri untuk tampil didepan publik karena kondisi fisik yang dimilikinya.

3. Stigma negative. Adanya pandangan bahwa karena keterbatasan yang dimiliki, penyandang disabilitas kerap kali dianggap tidak mampu dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
4. Pendidikan. Pendidikan merupakan salah satu kualifikasi yang ditetapkan oleh penyedia lapangan pekerjaan dalam memperoleh tenaga kerja, sehingga minimnya pendidikan yang dimiliki oleh penyandang disabilitas menjadi hambatan tersendiri.

Salah satu kendala yang dihadapi perusahaan dalam pemenuhan karyawan disabilitas yaitu pada proses penempatan area kerja. Kemampuan dan ketrampilan disabilitas dianggap minim sehingga muncul pandangan bahwa pekerjaan yang dapat dilakukan juga cukup terbatas. Sebagai akibatnya, beberapa area toko terkadang memberikan penolakan ketika melakukan penempatan untuk karyawan disabilitas. Hal ini membuat penempatan yang dapat diberikan kepada penyandang disabilitas masih terbatas pada wilayah Palu. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Susiana & Wardah (2019) yang menyatakan bahwa penyandang disabilitas masih menerima diskriminasi dari berbagai aspek seperti terbatasnya kesempatan kerja serta kurangnya kepercayaan yang diberikan terhadap kemampuan mereka.

## **B. METODE YANG DIGUNAKAN**

Pengumpulan data dalam kegiatan ini menggunakan observasi langsung dan wawancara. Kegiatan ini dilaksanakan pada tanggal 16 Maret sampai 27 Maret 2023 di Kementerian Sosial Republik Indonesia Direktorat Jendral Rehabilitasi Sosial Sentra “Nipotowe” Di Palu. Tahapan Kegiatan :

1. Menyebarkan informasi lowongan pekerjaan disertai dengan video keseharian penyandang disabilitas di PT Midi Utama Indonesia, Tbk. pada berbagai sosial media.
2. Bagi penyandang disabilitas yang tidak dapat mengakses media sosial maupun kesulitan menjangkau informasi maka penyebaran informasi kemudian dilakukan kembali secara langsung dengan menayangkan dan menjelaskan terkait pekerjaan serta tanggung jawab yang akan dikerjakan.
3. Melakukan psikotest dan proses interview terhadap beberapa penyandang disabilitas seperti tuna rungu wicara, grahita, daksa dan netra.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, akibat minimnya informasi yang diperoleh penyandang disabilitas kesulitan dan tidak mengetahui lapangan pekerjaan yang terbuka untuk mereka. Selain itu minimnya pendidikan yang dimiliki membuat mereka kesulitan memenuhi kualifikasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Soni, 2021). Rendahnya dukungan yang diberikan baik dari pihak keluarga maupun lingkungan sekitar menjadi hambatan tersendiri dalam memasuki dunia kerja.

Olehnya penyebaran informasi yang dioptimalkan melalui sosial media serta video terkait disabilitas memberikan peningkatan yang cukup signifikan dalam pemenuhan karyawan disabilitas. Hal tersebut dapat dilihat dari meningkatnya jumlah pelamar pada Instagram Alfamidi karir Palu. Penyebaran informasi secara langsung dengan menampilkan video serta menjelaskan terkait pekerjaan dan tanggung jawab yang akan dilaksanakan selama bekerja dinilai cukup efektif. Hal tersebut disebabkan oleh terjalannya rasa percaya antara orang tua atau wali penyandang disabilitas terhadap perusahaan.

Setelah upaya perekrutan dan seleksi yang dilakukan pada Kementerian Sosial Republik Indonesia Direktorat Jendral Rehabilitasi Sosial Sentra “Nipotowe” di Palu, terjadi

peningkatan jumlah karyawan disabilitas pada PT Midi Utama Indonesia, Tbk *branch* Palu sehingga dapat mencapai target sebanyak 1% dari keseluruhan jumlah karyawan. Total karyawan penyandang disabilitas yang tercatat sebanyak 20 orang dengan mayoritas tuna rungu dan netra. Selain itu terdapat 2 orang yang masih menunggu proses penempatan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa proses pemenuhan karyawan disabilitas membutuhkan penyebaran informasi secara langsung. Hal ini disebabkan minimnya akses informasi lowongan pekerjaan yang diposting pada media sosial yang dimiliki penyandang disabilitas. Selain itu pemenuhan jumlah karyawan disabilitas juga dapat dilakukan dengan menambah jumlah komunitas, yayasan maupun instansi pemerintahan untuk bekerjasama sehingga tempat untuk memperoleh source lebih luas, serta jangkauan informasi dapat lebih tepat.



**Gambar 1.** Proses seleksi dan Penayangan Video

#### **D. KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa pemenuhan jumlah karyawan disabilitas pada PT Midi Utama Indonesia, Tbk *branch* Palu dapat dilakukan dengan penambahan tempat source, penyebaran informasi secara langsung, serta penyebaran konten yang menggambarkan pekerjaan serta tanggung jawab yang akan di laksanakan. Selain itu, upaya pemenuhan karyawan disabilitas pada PT Midi Utama Indonesia, Tbk *branch* Palu telah mencapai 1% yaitu dengan jumlah karyawan disabilitas sebanyak 20 orang dari total jumlah karyawan sebanyak 1.872 orang. Dengan demikian PT Midi Utama Indonesia, Tbk *branch* Palu telah memenuhi amanat undang-undang nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aji, A. L. D., & Haryani, T. N. (2017). Diversitas dalam Dunia Kerja: Peluang dan Tantangan bagi Disabilitas. *Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik*, 12(2), 83. <https://doi.org/10.20961/sp.v12i2.16246>
- Didan Akbar Zaelani, & Ade Yunita Mafruhat. (2022). Hak Memperoleh Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas Fisik di Kota Bandung di Masa Pandemi Covid-19. *Bandung Conference Series: Economics Studies*, 2(2), 16–29. <https://doi.org/10.29313/bcses.v2i2.4652>
- Erissa, D., & Widinarsih, D. (2022). Akses Penyandang Disabilitas Terhadap Pekerjaan: Kajian Literatur. *Jurnal Pembangunan Manusia*, 3(1). <https://doi.org/10.7454/jpm.v3i1.1027>

- Khaeruman. (2021). Proses Rekrutmen Karyawan Penyandang Disabilitas. *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance*, 1(1), 61–70.
- Lestari, E. Y., Sumarto, S., & Isdaryanto, N. (2017). Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Semarang Melalui Implementasi Convention on the Rights of Persons With Disabilities (Cprd) Dalam Bidang Pendidikan. *Integralistik*, 1, 1–9.
- Nanda, A. R., & Herawati, R. (2021). Kendala Dan Solusi Bagi Penyandang Disabilitas Kota Semarang Dalam Mengakses Pekerjaan. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(3), 325–336. <https://doi.org/10.14710/jphi.v3i3.325-336>
- Renaldo Potale, B., Lengkong, V., & Moniharapon, S. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo the Influence of the Recruitment Process for and Selection of the Performance of Employees At Pt . Bank Sulutgo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(04), 453–464.
- Smara Raditia, T. G. A., & Pradnya Yustiawan, D. G. (2020). Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Yang Bekerja Pada Yayasan Di Bali. *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*, 8(12), 1845. <https://doi.org/10.24843/ks.2020.v08.i12.p02>
- Soni, I. S. K. (2021). Peran Motivasi Intrinsik Dalam Pengaruh Komitmen Afektif Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Disabilitas. *Sains Manajemen*, 6(2), 149–160. <https://doi.org/10.30656/sm.v6i2.2898>
- Susiana, S., & Wardah, W. (2019). Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas dalam Mendapatkan Pekerjaan Di BUMN. *Law Reform*, 15(2), 225–238.