

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan modal yang paling penting dalam mendirikan sebuah perusahaan. Dengan tanpa adanya pengecualian, orang-orang yang memiliki kecacatan fisik pun mereka adalah suatu Sumber Daya Manusia. Maka dari itu bagaimana pandangan dan penilaian orang-orang normal terhadap SDM yang memiliki kecacatan tersebut.

Walaupun dalam undang-undang telah dicantumkan mengenai kesamaan hak terhadap pekerjaan bagi orang yang memiliki kecacatan, akan tetapi dalam faktanya tidak semua perusahaan dapat menerima kesamaan hak tersebut.

Sebagaimana terungkap pada UUD 1945 pasal 27 ayat 2 "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.", dan undang-undang no 4 tahun 1997 tentang penyandang cacat khususnya pada pasal 13 yang menyatakan bahwa "Setiap penyandang cacat mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya." Hal ini juga diperkuat oleh pasal 14 yang berbunyi :

“Perusahaan negara dan swasta memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaannya, sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuan, yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan atau kualifikasi perusahaan”.

Undang-undang tersebut menjelaskan akan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaannya, sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuan, yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan atau kualifikasi perusahaan. Yang menjadi permasalahan peneliti.

Apakah undang-undang tersebut telah dilaksanakan oleh semua perusahaan di lapangan ?

Bagaimana pemahaman perusahaan terhadap penyandang cacat ?

Apakah karyawan yang lain dapat menerima keberadaan penyandang cacat ?

Atas dasar pemikiran itu, penulis tertarik untuk menelitinya. Maka dari itu dalam penelitian ini muncul suatu pertanyaan yang perlu diungkap yaitu, bagaimana sikap karyawan terhadap kinerja karyawan tunadaksa. Khususnya karyawan CV. Diesha. Yang akan diteliti.

## **B. Identifikasi Masalah**

Perusahaan bukan hanya sekedar wadah atau tempat kerja seseorang dalam melakukan aktifitas baik itu fisik maupun mental untuk pemenuhan kebutuhan hidup seseorang. Tapi juga harus adanya hubungan ataupun komunikasi antar semua komponen perusahaan. Maka dari itu penelitian ini akan membahas, tentang sikap komponen perusahaan terhadap komponen perusahaan yang memiliki kecacatan tanpa membatasi hubungan ataupun komunikasi sedikitpun dengan karyawan yang memiliki kecacatan tersebut. apakah komponen perusahaan tersebut dapat melakukan

hubungan ataupun komunikasi dengan baik karyawan yang memiliki gangguan atau kecacatan fisik dan saling membantu dalam hal masalah pekerjaan.

### **C. Rumusan Permasalahan**

Rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimanakah sikap karyawan CV Diesha terhadap kualitas kerja tunadaksa? Agar penelitian ini lebih terarah dan jelas, maka rumusan permasalahan dijabarkan menjadi beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana sikap pimpinan terhadap karyawan tunadaksa?
2. Bagaimana sikap karyawan yang lain terhadap karyawan tunadaksa?
3. Bagaimana tanggung jawab karyawan tunadaksa dalam bekerja?
4. Bagaimana kinerja karyawan tunadaksa di CV. Diesha?

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini secara umum adalah untuk memperoleh gambaran tentang sikap karyawan CV. Diesha terhadap kinerja karyawan tunadaksa, dengan tujuan khusus sebagai berikut:

1. Memperoleh data mengenai sikap pimpinan terhadap kinerja tunadaksa.
2. Memperoleh data mengenai sikap rekan kerja terhadap kinerja tunadaksa.
3. Memperoleh data mengenai tanggung jawab tunadaksa dalam bekerja.

### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai:

1. Menjadi sebuah masukan dalam penempatan posisi bagi penyandang cacat khususnya tunadaksa.
2. Memberikan informasi bagi perusahaan bahwa tunadaksa juga memiliki kapasitas kerja dan tanggung jawab.

### **F. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sukmadinata (2005: 54) menyatakan bahwa:

Penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, yang berlangsung pada saat ini atau saat yang lampau. Penelitian ini tidak mengadakan manipulasi atau perubahan pada variabel-variabel bebas, tetapi menggambarkan suatu kondisi apa adanya.

Penelitian ini menggambarkan tentang keadaan dan situasi yang sedang berlangsung di lapangan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah skala sikap model likert dengan menggunakan data-data akurat yang dapat dianalisis. Pertimbangan menggunakan skala likert, bahwa skala likert dapat memberikan kebebasan pada responden untuk menjawab dengan tegas tentang apa yang mereka alami dan mereka rasakan dalam menyikapi suatu hal.

## G. Definisi Operasional Penelitian

Definisi operasional penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Sikap

Thurstone, Likert, dan Osgood (Azwar, 2004: 4) mengemukakan bahwa: "Sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan. Sikap seseorang terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung atau memihak maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak pada objek tersebut."

### 2. Ketunadaksaan

Tunadaksa pada penelitian ini mengambil pendapat dari Sugiartini dan Muslim (1996: 6) yang mengemukakan bahwa: "Istilah tunadaksa merupakan istilah lain dari cacat tubuh atau tuna fisik, yaitu berbagai kelainan bentuk tubuh yang mengakibatkan kelainan fungsi dari tubuh untuk melakukan gerakan-gerakan yang dibutuhkan."

### 3. Karyawan

Karyawan merupakan aset perusahaan atau modal yang paling utama bagi sebuah perusahaan, yang didalamnya terdapat berbagai komponen orang-orang yang mempunyai kualitas dan semangat bekerja dalam pengembangan perusahaan.

Setiap karyawan mempunyai kinerja yang berbeda.

Pengertian kinerja :

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat [mengukur karyawan atas unjuk kerjanya](#) berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Labels: [Manajemen Sumber Daya Manusia](#)

#### 4. dunia Kerja

Kadarsah (2004: 26) mengemukakan bahwa dunia kerja adalah:

”Tempat melakukan aktivitas fisik dan mental individu dalam rangka pemenuhan kebutuhan dan kebahagiaan hidupnya. Dunia kerja sebagai tempat kerja, memungkinkan individu mencurahkan segala potensi dan kompetensi yang ada dalam dirinya, individu akan merasakan apakah dunia kerja tersebut dapat memberikan kepuasan atau tidak, sebab kepuasan dalam kerja akan membangkitkan akititas kerja.”

Komponen-komponen dalam dunia kerja antara lain:

- a. Karyawan perusahaan ( Sumber Daya Manusia )
- b. Pekerjaan
- c. Upah kerja
- d. Disiplin dan tanggung jawab kerja
- e. Dan lain-lain.

Sikap karyawan CV Diesha atau globalnya itu perusahaan terhadap kinerja tunadaksa dalam penelitian ini adalah suatu bentuk reaksi perusahaan, baik reaksi positif ataupun negative terhadap tunadaksa dalam bekerja atau menyikapi kinerja tunadaksa.

#### **H. Lokasi Penelitian dan Sample Penelitian**

Penelitian ini dilakukan disalah satu perusahaan swasta yang ada di Bandung tepatnya di CV Diesha. Dengan jumlah sample sebanyak 20 orang dari mulai pimpinan perusahaan sampai kepada staf dan karyawan, dengan jumlah laki-laki : 11 orang dan perempuan 9 orang.