

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

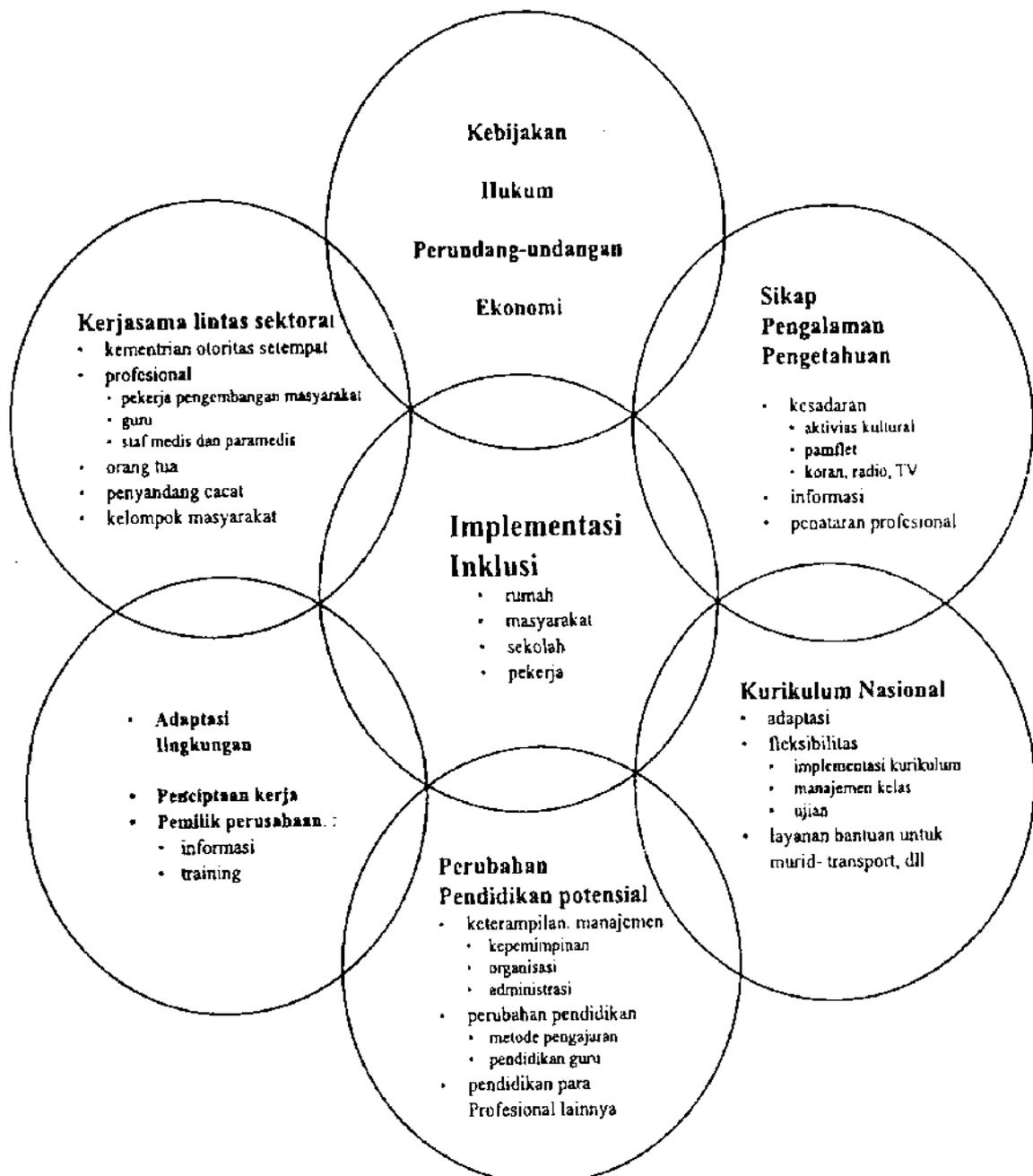
Seseorang dikatakan sebagai karyawan di sebuah perusahaan apabila telah mulai bekerja dan terikat dengan segala norma-norma yang berlaku di tempat tersebut. Tidak dapat dipungkiri bahwa tujuan dari perusahaan adalah mencari keuntungan sebesar-besarnya dengan memanfaatkan semua sumber daya yang ada, baik sumber daya alam (SDA) maupun sumber daya manusia (SDM). Karyawan merupakan sumberdaya manusia yang merupakan faktor penting dalam penentu nasib perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tergantung pada SDM perusahaan.

Kebijakan melakukan pengelolaan karyawan sangat terkait dengan sistem manajemen yang berlaku di perusahaan tersebut. Pengelolaan perusahaan mencakup proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan perusahaan dengan segala aspeknya agar tujuan perusahaan tercapai secara efektif dan efisien.

Perusahaan mempunyai kewajiban menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi semua masyarakat yang ada di perusahaan tersebut. Adapun ciri masyarakat yang kondusif antara lain: terjadinya interaksi dan komunikasi satu sama lainnya, saling membantu satu sama lainnya dalam belajar dan berfungsi, saling tenggang rasa satu sama lainnya, adanya sikap yang mau menerima kenyataan bahwa satu sama lainnya mempunyai kebutuhan yang berbeda, dan cenderung bekerjasama



daripada bersaing. Hal ini lebih dikenal dengan sebutan inklusi dalam bidang pekerjaan. Inklusi dalam bidang pekerjaan merupakan salah satu penerapan inklusi selain di rumah, di sekolah dan di lingkungan masyarakat umum (**Gambar 1.1**).



**Gambar 1.1. Faktor-faktor Utama Dalam Penyelenggaraan Inklusi, Termasuk Inklusi di Bidang Pekerjaan (Johnsen, B.H dan Miriam D. Skjorten, 2003)**



Masyarakat penyandang cacat di Indonesia merupakan bagian masyarakat yang selama ini masih kurang mendapatkan perhatian penuh dari pemerintah. Penyandang cacat mempunyai kedudukan, hak, kewajiban dan peran serta yang sama dalam kehidupan bermasyarakat. Mereka mempunyai hak untuk dikelola dan diberdayakan menuju kemandirian. Selama ini banyak tenaga kerja penyandang cacat yang tidak terserap di lapangan pekerjaan dan cenderung termarginalkan walaupun memiliki keterampilan dan pendidikan yang tinggi.

Dalam Undang-undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 1 menyatakan bahwa “Semua warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib mendukung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.” Sedangkan ayat 2 menyatakan bahwa “ Tiap–tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.” Dari pernyataan dasar negara tersebut terlihat jelas bahwa penyandang cacat pun memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai dengan kemampuannya.

Selain UUD 1945, dasar hukum yang melindungi hak bekerja bagi penyandang cacat adalah UU No. 4 tahun 1997 tentang penyandang cacat, pasal 13 yang berbunyi: “Setiap penyandang cacat mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.” Hal tersebut juga ditegaskan dalam pasal 14, yang menyatakan “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 kemampuannya, yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada atau kualitas



perusahaan.”. Dengan demikian, sudah sepantasnya para penyandang cacat dapat bekerja di perusahaan pemerintah maupun swasta sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Sampai saat ini belum ada data yang akurat mengenai jumlah penyandang cacat di Indonesia. Data yang ada sampai saat ini masih berupa estimasi/perkiraan. Menurut Depsos (1979) jumlah penyandang cacat di Indonesia sebesar 3.11% dari jumlah penduduk Indonesia. Perkiraan ini didapatkan setelah dilakukannya survei terhadap 10 propinsi di Indonesia. Dari estimasi tersebut diperkirakan pada tahun 2000 terdapat penyandang cacat sebesar 6.414.829 orang dari total penduduk Indonesia sebesar 206.264.595 orang dengan beberapa tipe kecacatan yaitu: kecacatan pada penglihatan 28.94% (1.856.381 orang), kecacatan pada pendengaran 9.97% (639.420 orang), keterbelakangan mental 19.29% (639.420 orang), kecacatan pada tubuh 27.33% (1.753.249 orang), dan tipe kecacatan karena penyakit kronis 14.47% (928.191 orang) (Siswadi Abdul Rochim *the President of PPCI*, dalam Kamaluddin, 2005).

Menurut Survei Rumah Tangga Sosial Nasional (2003) jumlah penyandang cacat di Indonesia adalah 0.7% dari seluruh penduduk Indonesia. Sedangkan estimasi WHO dalam Kamaluddin (2005), jumlah penyandang cacat adalah 10% dari jumlah penduduk Indonesia. Merujuk kepada hasil temuan yang dilakukan Departemen Sosial (1987) tentang penempatan tenaga kerja bagi penyandang cacat, jumlah pekerja penyandang cacat di Indonesia terbagi atas beberapa bagian, yaitu: 0.90% cacat netra, 0.85% cacat tubuh, 0.65 % cacat konis,



perusahaan.”. Dengan demikian, sudah sepantasnya para penyandang cacat dapat bekerja di perusahaan pemerintah maupun swasta sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Sampai saat ini belum ada data yang akurat mengenai jumlah penyandang cacat di Indonesia. Data yang ada sampai saat ini masih berupa estimasi/perkiraan. Menurut Depsos (1979) jumlah penyandang cacat di Indonesia sebesar 3.11% dari jumlah penduduk Indonesia. Perkiraan ini didapatkan setelah dilakukannya survei terhadap 10 propinsi di Indonesia. Dari estimasi tersebut diperkirakan pada tahun 2000 terdapat penyandang cacat sebesar 6.414.829 orang dari total penduduk Indonesia sebesar 206.264.595 orang dengan beberapa tipe kecacatan yaitu: kecacatan pada penglihatan 28.94% (1.856.381 orang), kecacatan pada pendengaran 9.97% (639.420 orang), keterbelakangan mental 19.29% (639.420 orang), kecacatan pada tubuh 27.33% (1.753.249 orang), dan tipe kecacatan karena penyakit kronis 14.47% (928.191 orang) (Siswadi Abdul Rochim *the President of PPCI*, dalam Kamaluddin, 2005) .

Menurut Survei Rumah Tangga Sosial Nasional (2003) jumlah penyandang cacat di Indonesia adalah 0.7 % dari seluruh penduduk Indonesia. Sedangkan estimasi WHO dalam Kamaluddin (2005), jumlah penyandang cacat adalah 10% dari jumlah penduduk Indonesia. Merujuk kepada hasil temuan yang dilakukan Departemen Sosial (1987) tentang penempatan tenaga kerja bagi penyandang cacat, jumlah pekerja penyandang cacat di Indonesia terbagi atas beberapa bagian, yaitu : 0.90% cacat netra, 0.85 % cacat tubuh, 0.65 % cacat



0.40% cacat mental, 0.31% cacat pendengaran dari jumlah semua penyandang cacat.

Sesuai dengan PP No. 43 tahun 1998 pasal 28, penempatan tenaga penyandang cacat disyaratkan sebanyak 1% dari total karyawan, dengan hukuman terhadap pelanggarannya adalah 6 (enam) bulan penjara atau denda 200 juta rupiah. Sampai sekarang implementasi PP tersebut masih sangat lemah walaupun beberapa perusahaan swasta telah memperhatikan masalah ini. Berdasarkan survei dalam portal berita Mitranetra ([www.mitranetra.or.id](http://www.mitranetra.or.id)) pada tanggal 03 Oktober 2005 yang dilakukan terhadap 218 perusahaan di wilayah Jabotabek (Jakarta, Bogor, Tangerang, Bekasi), diketahui bahwa 51% diantaranya sudah mengetahui adanya UU tentang penyandang cacat. Dari 218 perusahaan tersebut hanya 52 perusahaan yang menyerap kurang lebih 420 tenaga kerja cacat.

Kenyataan di lapangan yang menyebabkan sulitnya pelaksanaan undang-undang ketenagakerjaan bagi penyandang cacat antara lain:

1. Sosialisasi yang masih kurang sehingga tidak semua perusahaan mengetahui peraturan tersebut.
2. Kualitas tenaga kerja dari penyandang cacat yang belum memenuhi tuntutan kerja.
3. Masih rendahnya kesadaran pengusaha atau pelaku ekonomi akan kesamaan hak dalam mengakses dunia kerja.
4. Belum adanya penerapan sanksi yang tegas terhadap pelaku ekonomi yang melanggar peraturan tersebut.



Pandangan masyarakat terhadap penyandang cacat khususnya dalam lapangan pekerjaan sebagian besar masih bersifat negatif. Masih ada masyarakat yang beranggapan bahwa penyandang cacat tidak bisa bekerja dengan baik, tidak memiliki kualifikasi yang cukup untuk memegang suatu jabatan, lebih banyak merepotkan, dan menambah pengeluaran perusahaan karena harus mengeluarkan akomodasi dan fasilitas khusus. Hal inilah yang sering membuat para pelamar yang kebetulan penyandang cacat gagal diterima bekerja bahkan sebelum mereka sempat menunjukkan kualifikasinya (Sulastri, 2006). Contoh dari tindakan tersebut adalah lamaran tidak ditanggapi, tidak dipanggil untuk tes, atau wawancara padahal sudah memenuhi ketentuan persyaratan jabatan. Mereka kalah bersaing dengan rekan yang tidak cacat meskipun secara akademis dan *skill* penyandang cacat tersebut lebih unggul dari rekan-rekannya.

Beberapa dekade yang lalu, pendidikan bagi penyandang cacat dilaksanakan di Sekolah Luar Biasa (SLB), tetapi pada saat ini juga dilaksanakan di sekolah biasa. Saat ini sudah ada 9 (sembilan) perguruan tinggi yang memiliki jurusan pendidikan luar biasa, namun jumlah anak cacat yang dapat menikmati pendidikan tinggi pada tahun 2004 hanya 5% dari jumlah semua anak cacat (Kamaluddin, 2005). Sebagian besar dari mereka tertampung di jurusan pendidikan luar biasa. Angka 5% ini diharapkan menjadi penggerak dan pembuka mata masyarakat umum bahwa penyandang cacat dapat memempuh pendidikan tinggi serta berkarya di tengah masyarakat. Salah satu wujud yang dapat dilihat adalah bisa bekerja sebagaimana halnya masyarakat lainnya di perusahaan/instansi formal.



Perusahaan yang mempekerjakan penyandang cacat dalam jumlah cukup banyak di DKI Jakarta yaitu PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk. Perusahaan ini bergerak dalam bidang industri multimedia. PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk telah mempekerjakan penyandang cacat semenjak tahun 1995. Sampai saat ini telah tercatat 35 orang penyandang cacat yang menjadi karyawannya (7 orang karyawan tunanetra, 4 orang karyawan tunarungu, dan 25 orang karyawan tunadaksa) dengan jumlah karyawan seluruhnya 1556 orang. Dengan demikian, PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk telah mempekerjakan penyandang cacat melebihi kuota yang ditetapkan pemerintah sebesar 1 (satu) persen dari jumlah karyawan keseluruhan (PP No. 43 Tahun 1998 Pasal 28).

PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk merupakan salah satu perusahaan yang mempunyai reputasi baik di mata masyarakat dan pemerintah. Pada tahun 2005, PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk mendapatkan penghargaan dari Menteri Sosial Republik Indonesia atas keteladanannya sebagai perusahaan yang memberdayakan dan memberikan informasi tentang penyandang cacat kepada masyarakat.

Reputasi baik yang dibangun PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk terhadap penyandang cacat telah menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian terkait dengan pengelolaan karyawan penyandang cacat di lingkungan industri. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat mengupas sistem pengelolaan karyawan penyandang cacat (karyawan tunanetra, tunarungu, dan tunadaksa) di PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk.

2

2000

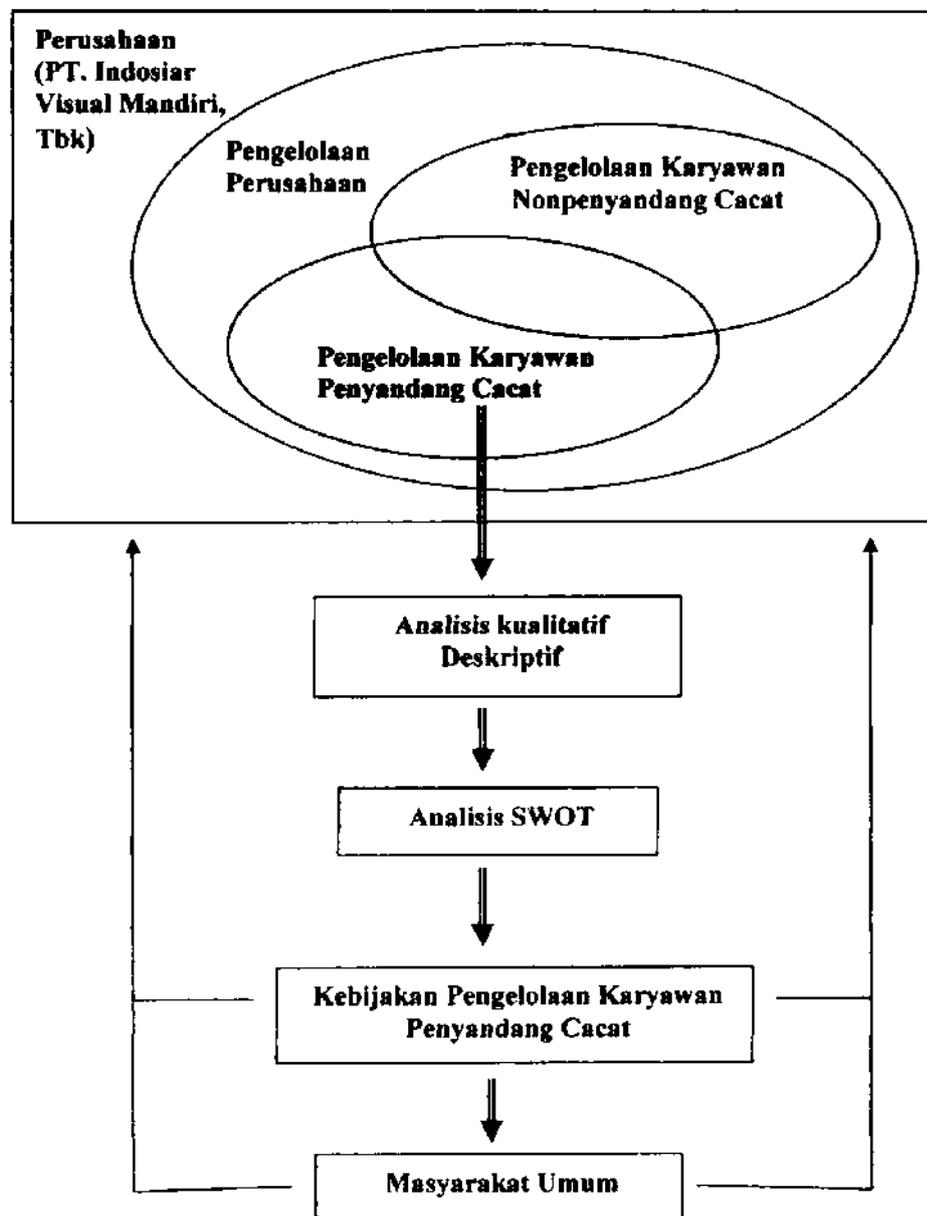


## **B. Fokus Kajian Penelitian**

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian di atas, maka penelitian ini difokuskan pada sistem pengelolaan karyawan penyandang cacat di perusahaan. Fokus penelitian ini bertolak dari pentingnya para pelaku usaha dan pimpinan perusahaan mengetahui bagaimana mengelola karyawan penyandang cacat tanpa memisahkan sistem pengelolaannya dari karyawan nonpenyandang cacat. Pentingnya para pelaku usaha dan pimpinan perusahaan mengetahui pengelolaan karyawan penyandang cacat karena masing-masing penyandang cacat memiliki kebutuhan tersendiri sesuai dengan tingkat kecacatan yang dimiliki.

Kebijakan pengelolaan karyawan penyandang cacat yang tepat akan memberikan dampak positif kepada semua pihak antara lain: karyawan penyandang cacat, karyawan nonpenyandang cacat, pihak manajemen perusahaan, serta masyarakat umum. Bagi masyarakat umum, dampak positif ini akan terlihat dari perubahan persepsi masyarakat mengenai keberadaan karyawan penyandang cacat. Perubahan ke paradigma baru di masyarakat akan berbanding lurus dengan keberadaan karyawan penyandang cacat di perusahaan. Semakin baik penerimaan masyarakat terhadap karyawan penyandang cacat akan semakin baik pula posisi penyandang cacat di perusahaan. Di bawah ini digambar skema fokus penelitian.





Gambar 1.2. Bagan Fokus Penelitian





### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan fokus penelitian yang diuraikan di atas, dirumuskan masalah utama yaitu: “Bagaimana gambaran empiris pengelolaan karyawan penyandang cacat di lingkungan industri, dengan kasus PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk.?”. Dari rumusan masalah utama penelitian di atas dijabarkan lagi menjadi beberapa sub masalah dan pertanyaan penelitian yang terlingkup dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

#### **Pertama: Perencanaan**

1. Bagaimana rekrutmen dan perencanaan penempatan kerja karyawan penyandang cacat di PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk?
2. Bagaimana pengembangan karir karyawan penyandang cacat di PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk?

#### **Kedua: Pelaksanaan**

3. Bagaimana kesejahteraan kerja karyawan penyandang cacat di PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk?
4. Bagaimana sosialisasi, komunikasi dan aksesibilitas karyawan penyandang cacat di PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk?
5. Bagaimana bentuk kerjasama perusahaan dengan lembaga pendidikan dalam pengelolaan karyawan penyandang cacat di PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk?
6. Bagaimana kinerja karyawan penyandang cacat di PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk?



**Ketiga: Evaluasi**

7. Apakah profil pimpinan PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk yang ada sekarang ini mendukung dalam pelaksanaan pengelolaan karyawan penyandang cacat?
8. Bagaimana dampak pengelolaan karyawan penyandang cacat terhadap perusahaan, karyawan penyandang cacat dan karyawan lain di PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk?

**D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui sistem pengelolaan karyawan penyandang cacat di PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk. yang terdiri dari: perekrutan, penempatan kerja, pengembangan karir, kesejahteraan kerja, sosialisasi, komunikasi dan aksesibilitas, kerjasama dengan lembaga pendidikan, kinerja, profil pimpinan perusahaan dalam mendukung kegiatan pengelolaan, serta dampak pengelolaan terhadap perusahaan, karyawan penyandang cacat dan terhadap karyawan lain.
2. Meninjau kelebihan, kelemahan, peluang dan ancaman (SWOT), serta alternatif pengelolaan karyawan penyandang cacat yang tepat di PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk.
3. Memberikan rekomendasi pada pihak-pihak terkait dengan penyandang cacat, bagaimana seharusnya mempersiapkan dan memperlakukan



penyandang cacat agar bisa eksis di lapangan pekerjaan dengan bercermin kepada PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Memberikan masukan kepada para pelaku usaha/perusahaan khususnya PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk bagaimana seharusnya mengelola karyawan penyandang cacat secara tepat.
2. Memberikan masukan kepada para penyandang cacat yang sudah bekerja atau yang belum bekerja, agar dapat membekali diri sedini mungkin dengan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam bekerja.
3. Memberikan masukan kepada pemerintah agar lebih serius menangani para penyandang cacat.
4. Memberikan masukan kepada lembaga pendidikan (sekolah dan perguruan tinggi) untuk mempersiapkan lulusannya agar dapat diterima di lapangan pekerjaan dengan kualifikasi yang baik.
5. Memberikan masukan kepada lembaga sosial agar lebih proaktif menjalin kerjasama dengan pihak-pihak yang terkait dengan penyandang cacat.
6. Memberikan masukan kepada para pelaku usaha/perusahaan, para penyandang cacat, pemerintah, lembaga pendidikan, lembaga sosial, dan pihak-pihak yang terkait dengan ketenagakerjaan mengenai jenis dan kondisi pekerjaan yang dapat dilakukan oleh para penyandang cacat.



## **F. Asumsi Penelitian**

1. Karyawan penyandang cacat merupakan salah satu aset dari perusahaan yang perlu dikelola secara bijak. Karyawan penyandang cacat memiliki kemampuan dan potensi kerja yang tinggi asal diberi kesempatan untuk mengaktualisasikan diri mereka.
2. Lembaga pendidikan yang menaungi para penyandang cacat mempunyai kontribusi yang sangat besar dalam memberikan masukan kepada pelaku usaha/perusahaan, bagaimana seharusnya mereka memperlakukan karyawan penyandang cacat. Disamping itu lembaga pendidikan juga memiliki peran mempersiapkan dan membekali para penyandang cacat agar bisa mandiri dan mengembangkan potensi yang dimiliki. Salah satunya adalah bisa akses di dalam dunia kerja.
3. Karyawan penyandang cacat memiliki hak dan kewajiban yang sama seperti karyawan nonpenyandang cacat. Hal ini disesuaikan dengan kemampuan yang dimilikinya.
4. Walaupun telah dikeluarkan undang-undang ketenagakerjaan tentang penyandang cacat, namun masih jarang ditemukan perusahaan yang mempekerjakan penyandang cacat. Oleh karena itu perlu dilakukannya suatu langkah yang dapat mengefektifkan pelaksanaan undang-undang tersebut, misalnya dengan mempublikasikan perusahaan-perusahaan yang telah mempekerjakan para penyandang cacat. Dengan adanya publikasi ini diharapkan dapat dicontoh oleh perusahaan-perusahaan lain yang selama ini



masih enggan menerima penyandang cacat sebagai karyawan di perusahaan mereka.

5. Tugas dan kewajiban para tenaga pendidik di sekolah dan di perguruan tinggi tidak hanya sebatas semasa peserta didik berada di bawah asuhan mereka. Pendidik juga mempunyai kewajiban moral terhadap peserta didiknya yang telah menyelesaikan pendidikan agar dapat terjun ke lapangan pekerjaan. Untuk itu pembekalan yang optimal perlu dilakukan agar setelah berakhirnya masa pendidikan, mereka dapat eksis di dunia kerja.
6. Selayaknya pihak pimpinan perusahaan mengetahui situasi dan kondisi dari para karyawannya, apalagi karyawan penyandang cacat yang mempunyai keunikan spesifik antara satu dan lainnya. Pimpinan perusahaan harus memperlakukan karyawannya sebagai suatu aset yang perlu dikelola dengan bijak, bukan sebagai alat untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **G. Definisi Operasional**

Definisi operasional dikemukakan untuk menghindari kesalahan persepsi antara pembaca dan penulis terhadap istilah yang digunakan. Beberapa definisi operasional yang terkait dengan penelitian ini yaitu:

#### **1. Pengelolaan**

Pengelolaan mempunyai pengertian yang sangat luas. Pengembangan dan pemberdayaan berada di dalam ruang lingkup pengelolaan. Pengelolaan mempunyai makna yang sama dengan manajemen. Pengelolaan



menggunakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian (pengawasan).

## 2. Karyawan Penyandang Cacat

Karyawan penyandang cacat adalah karyawan yang mempunyai keterbatasan fisik yang dibawa sejak lahir, pada masa anak-anak, atau didapat setelah dewasa. Dalam kehidupan sehari-hari, lebih dikenal masyarakat dengan sebutan karyawan penca. Karyawan berasal dari kata dasar "karya" berarti pekerja. Karyawan seringkali dijumpai di sebuah pabrik, instansi atau kantor-kantor besar.

## 3. Lingkungan Industri

Lingkungan industri yang dimaksud dalam ranah penelitian ini adalah lingkungan industri multimedia, yaitu lingkungan yang memproses atau mengolah barang dengan menggunakan berbagai jenis sarana dan peralatan untuk pembangunan dunia komunikasi maupun pendidikan. PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk merupakan perusahaan yang menghasilkan produk berupa barang dan jasa yang terkait dengan pertelevisian.

## **H. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, kemudian dilanjutkan dengan analisis SWOT. Pendekatan penelitian kualitatif dan metode deskriptif dipandang tepat untuk menjawab pertanyaan penelitian yang menuntut diperolehnya data penelitian secara mendalam tentang fenomena penelitian yaitu sistem pengelolaan karyawan penyandang cacat.



Analisis SWOT (*Strenghts, Weaknesses, Opportunies, dan Treaths*), diperlukan untuk mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman serta alternatif pengelolaan karyawan penyandang cacat yang tepat di PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk.

Informan dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga bagian yaitu: para pimpinan perusahaan/manajer dari departemen-departeman/bagian yang mempunyai staf/karyawan penyandang cacat, karyawan penyandang cacat dan karyawan sejawat penyandang cacat. Pimpinan perusahaan berperan dalam memberikan kebijakan terhadap pengelolaan karyawan termasuk karyawan penyandang cacat. Penyandang cacat yang menjadi informan penelitian adalah penyandang cacat yang telah memasuki masa remaja dan dewasa yang bekerja di perusahaan tersebut. Sedangkan karyawan sejawat penyandang cacat berfungsi sebagai orang yang mengetahui keefektifan kebijakan yang dibuat pimpinan perusahaan terhadap karyawan penyandang cacat dan juga mengetahui interaksi antara penyandang cacat dengan lingkungannya. Karyawan sejawat penyandang cacat merupakan mitra kerja dari karyawan penyandang cacat selama bekerja. Karyawan sejawat penyandang cacat merupakan orang yang terdekat dari penyandang cacat selama bekerja. Dalam penelitian ini data didapat melalui observasi, wawancara terstruktur dan dokumentasi.

### **I. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yang dipilih adalah perusahaan yang telah mempekerjakan karyawan penyandang cacat. Dalam hal ini perusahaan yang



diambil adalah PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk yang berlokasi di Jakarta. PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk merupakan salah satu perusahaan swasta yang cukup banyak mempekerjakan karyawan penyandang cacat di daerah Jakarta. Saat ini PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk telah mempekerjakan penyandang cacat sebanyak 35 orang yang terdiri dari 4 (empat) orang tunanetra, 7 (tujuh) orang tuarungu dan 24 orang tunadaksa dengan jumlah karyawan semuanya 1556 orang.