



BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh pada Bab IV, maka peneliti menyimpulkan bahwa:

Pertama: Perencanaan

1. Rekrutmen dan perencanaan penempatan kerja karyawan penyandang cacat di PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk.

Alasan PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk merekrut karyawan penyandang cacat yaitu sebagai komitmen dari perusahaan untuk membantu penyandang cacat agar dapat berkarya sebagaimana layaknya masyarakat nonpenyandang cacat.

Kriteria perekrutan karyawan penyandang cacat di PT Indosiar Visual Mandiri, Tbk sama dengan kriteria yang diperlakukan dalam perekrutan karyawan nonpenyandang cacat. Adapun kriteria perekrutan yang berlaku yaitu:

- a. Lulusan SMA, perguruan tinggi atau yang sederajat
- b. Sesuai dengan kebutuhan perusahaan/ada posisi yang diinginkan
- c. Memiliki dedikasi dan motivasi yang tinggi untuk bekerja
- d. Dapat mengoperasikan alat-alat yang disediakan oleh kantor
- e. Lulus seleksi
- f. Mempunyai keahlian



- g. Mampu bekerja sesuai dengan jam-jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Proses perekrutan karyawan penyandang cacat hampir sama dengan karyawan nonpenyandang cacat. Dimulai dari memasukkan lamaran pekerjaan ke perusahaan, kemudian dipanggil, kemudian mengikuti serangkaian tes baik wawancara maupun tes-tes yang lainnya termasuk tes mengoperasikan alat. Untuk tunanetra tidak ada tes yang berhubungan dengan visual/pendengaran. Untuk tunarungu tidak ada tes yang berhubungan dengan audio/bicara. Untuk tunadaksa tidak ada tes yang berhubungan dengan kecacatan tubuh yang dimilikinya. Kalau lulus seleksi diterima dengan masa percobaan selama 3 bulan. Sebelum ada kebijakan baru langsung diangkat menjadi karyawan tetap, tetapi untuk sistem sekarang ini harus menjadi karyawan kontrak terlebih dahulu.

Dasar penempatan kerja bagi calon karyawan termasuk karyawan penyandang cacat yaitu melihat kemampuan dan minat masing-masing peserta serta hasil tes yang telah dilakukan. Disamping itu pendidikan dan posisi yang tersedia juga menjadi pertimbangan. Dengan demikian dasar penempatan pekerjaan bagi penyandang cacat sama dengan nonpenyandang cacat. Perbedaannya hanya terletak pada posisi yang tersedia di perusahaan. Di PT Indosiar Visual Mandiri, Tbk tunanetra baru ditempatkan sebagai operator telepon, belum ada pekerjaan lainnya selain operator yang disediakan perusahaan (**Lihat Tabel 4.14**). Bagi tunarungu dan tunadaksa, tersedia jenis



pekerjaan yang lebih beraneka ragam dari tunanetra (Lihat Tabel 4.15 dan Tabel 4.16).

Setelah proses perekrutan selesai dan calon karyawan dinyatakan lulus, maka tahapan berikutnya adalah mulai bekerja dengan masa percobaan kerja selama 3 bulan. Pada masa ini diberikan hal-hal yang terkait dengan:

- a. Orientasi lingkungan
- b. Penggunaan alat kerja
- c. Cara menghadapi orang/*publik speaking* khususnya bagi penyandang cacat yang bekerja di bagian operator telepon.

Deskripsi pekerjaan bagi karyawan penyandang cacat tidak jauh berbeda dengan deskripsi pekerjaan bagi karyawan nonpenyandang cacat. Pekerjaan yang dapat ditempati oleh tunanetra dan dapat juga ditempati oleh tunadaksa yaitu sebagai operator telepon. Pekerjaan yang dapat ditempati oleh tunarungu yaitu sebagai *Photo Shooting, Programe, EFP Lightingman* dan sebagai tenaga administrasi. Untuk tunadaksa dapat menempati hampir seluruh jenis pekerjaan yang ada.

2. Pengembangan karir karyawan penyandang cacat di PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk.

Karyawan penyandang cacat yang bekerja di PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk jarang mengikuti pendidikan dan pelatihan, *training*, atau kegiatan seminar. Kalaupun ada mengikuti kegiatan tersebut, biasanya atas inisiatif sendiri, jarang sebagai utusan perusahaan.



Para pimpinan perusahaan/manajer dan rekan sejawat karyawan penyandang cacat sangat terbuka terhadap promosi jabatan karyawan penyandang cacat untuk menduduki posisi tertentu secara struktural di perusahaan maupun kenaikan pangkat/jabatan. Kesempatan untuk menduduki jabatan tertentu secara struktural di perusahaan baru diperoleh karyawan tunadaksa. Karyawan tunanetra dan tunarungu belum memperoleh kesempatan untuk menduduki posisi tertentu secara struktural di perusahaan. Untuk karyawan tunadaksa sudah ada beberapa orang yang dipromosikan jabatannya seperti menjabat sebagai Koordinator Telepon dan Kepala Humas PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk.

Kenaikan pangkat/jabatan berlaku bagi semua karyawan PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk termasuk karyawan penyandang cacat. Pertama kali masuk sebagai junior staf, kemudian menjadi senior staf. Jika prestasinya bagus ada kemungkinan menjadi supervisor dan sebagainya.

Kerjasama PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk dengan pihak pengembang karir sampai saat ini baru sebatas perekrutan karyawan. Kerjasama tersebut dilakukan dengan lembaga-lembaga sosial yang menaruh perhatian kepada penyandang cacat seperti Yayasan Mitranerta yang lebih fokus kepada tunanetra, Balai Besar Rehabilitasi Vokasional Bina Daksa (BBRVBD) Cibinong yang lebih fokus kepada tunadaksa, dan PPCI (Persatuan Penyandang Cacat Indonesia) yang fokus pada semua penyandang cacat.

PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk tidak menyediakan program khusus untuk pengembangan karir penyandang cacat yang menjadi karyawannya. Hanya saja perusahaan membuka kesempatan kepada seluruh karyawannya untuk mengembangkan karirnya termasuk karyawan penyandang cacat.

Pengembangan karir karyawan penyandang cacat yang bekerja di PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk telah memberikan manfaat bagi karyawan penyandang cacat dan bagi PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk. Manfaat yang dirasakan oleh karyawan penyandang cacat antara lain:

- a. Adanya penyegaran dan evaluasi dalam bekerja.
- b. Adanya penambahan ilmu dan keterampilan.
- c. Adanya penambahan relasi.
- d. Dapat bekerja lebih teliti dan cepat, serta lebih memahami pekerjaan yang ada.
- e. Adanya peningkatan mata pencaharian dan kesempatan mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar di perusahaan.

Manfaat yang dirasakan oleh PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk antara lain:

- a. Adanya publikasi tentang keberadaan karyawan tunanetra di PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk
- b. Membantu perusahaan (PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk) untuk meningkatkan kualitas kerja karyawannya, sehingga karyawan dapat lebih mengerti dan memahami bidang kerjanya masing-masing.

Kedua: Pelaksanaan**3. Kesejahteraan kerja karyawan penyandang cacat di PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk.**

Tidak ada kebijakan khusus dari perusahaan dalam pembagian pekerjaan antara karyawan penyandang cacat (karyawan tunanetra, karyawan tunarungu, maupun karyawan tunadaksa) dengan sesama karyawan penyandang cacat maupun dengan karyawan lain yang bukan penyandang cacat. Setiap karyawan bekerja sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing.

Secara umum tidak ada kendala yang dihadapi oleh karyawan penyandang cacat dalam berkomunikasi, mengoperasikan alat, dan mobilitas ketika bekerja. Bagi tunanetra, kendala kekurangan pada indra penglihatan cukup berpengaruh dalam bekerja. Karyawan tunanetra tidak dapat melakukan pekerjaan yang berhubungan langsung dengan visual (penglihatan) secara cermat tanpa bantuan orang lain atau modifikasi alat. Bagi karyawan tunarungu, kekurangan pada indra pendengaran dan pengucapan menyebabkan tidak dapat melakukan pekerjaan yang terkait dengan komunikasi lisan secara cermat. Oleh karena itu perlu dibantu dengan alat bantu dengar. Karyawan tunadaksa mengalami kesulitan melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan mobilitas secara aktif misalnya naik turun tangga, dan mengangkat barang yang berat-berat.

PT. Indosiar visual Mandiri, Tbk memiliki pengertian yang cukup mendalam tentang kendala yang dihadapi oleh karyawan penyandang cacat dalam bekerja. Pengertian yang cukup mendalam dari perusahaan ini dapat

dilihat dari keterlibatan pimpinan perusahaan dalam membantu mencari solusi permasalahan yang ada. Perusahaan cukup menyadari bahwa penyandang cacat memerlukan layanan khusus, alat bantu, atau modifikasi pekerjaan.

Solusi-solusi yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya yang tunanetra antara lain:

- a. Penempatan rekan kerja yang masih awas untuk mendampingi tunanetra bekerja.
- b. Memberikan pekerjaan yang tidak membutuhkan pergerakan aktif, seperti di bagian operator.
- c. Memberikan pekerjaan yang lebih cenderung mengarah ke rutinitas.

Untuk karyawan tunarungu, solusi yang diberikan perusahaan antara lain:

- a. Memberikan bantuan alat bantu dengar yang bagus. Tujuan dari pemberian ini agar karyawan tunarungu dapat berkomunikasi lebih lancar lagi dengan nontunarungu.
- b. Menempatkan karyawan tunarungu pada bidang pekerjaan yang tidak memerlukan komunikasi lisan secara aktif, misalnya ditempatkan sebagai programmer, fotografer, atau tenaga administrasi yang lebih banyak mempergunakan komputer sebagai alat kerja.

Untuk karyawan tunadaksa, solusi yang diberikan perusahaan antara lain:

- a. Tidak memberikan pekerjaan yang membutuhkan pergerakan secara cepat, misalnya tidak ditempatkan pada pekerjaan yang membutuhkan naik-turun tangga.

- b. Tidak memberikan pekerjaan yang terlalu berat dan berisiko, misalnya angkat-angkat barang.

Tidak ada fasilitas khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan penyandang cacat baik itu karyawan tunanetra, tunarungu, maupun karyawan tunadaksa. Fasilitas yang diberikan kepada karyawan penyandang cacat sama dengan apa yang diberikan kepada karyawan nonpenyandang cacat. Hanya saja untuk karyawan tunarungu, perusahaan kadang-kadang memberikan alat bantu dengar.

Semua penyandang cacat yang bekerja di PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk adalah karyawan tetap perusahaan.

Standar penggajian karyawan yang dipakai PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk berdasarkan kepada UMR (Upah Minimum Regional) DKI Jakarta. Dalam penggajian perusahaan mempertimbangkan pendidikan, beban, dan tanggung jawab kerja. Dalam penggajian karyawan, perusahaan tidak membedakan antara karyawan cacat dan karyawan nonpenyandang cacat.

4. Sosialisasi, komunikasi dan aksesibilitas karyawan penyandang cacat di PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk.

Karyawan penyandang cacat dapat bersosialisasi dan berkomunikasi secara baik dengan semua elemen perusahaan, antara lain dengan para atasan/pimpinan, dengan sesama rekan kerja penyandang cacat maupun nonpenyandang cacat, dan orang-orang lain yang berada di luar sistem perusahaan. Komunikasi dan sosialisasi karyawan penyandang cacat tentu saja

tidak selancar karyawan nonpenyandang cacat, terutama bagi karyawan tunanetra dan tunarungu.

PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk telah menyediakan aksesibilitas yang cukup baik bagi penyandang cacat yang bekerja ditempatnya. Karyawan penyandang cacat cukup merasa nyaman dan tidak mengalami kendala dalam mengoperasikan alat kerja. Semua peralatan kerja yang ada sudah aksesibel bagi para penyandang cacat baik untuk tunanetra, tunarungu maupun tunadaksa.

5. Bentuk kerjasama perusahaan dengan lembaga pendidikan dalam pengelolaan karyawan penyandang cacat di PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk.

Belum ada bentuk kerjasama antara perusahaan dengan lembaga pendidikan formal seperti perguruan tinggi maupun sekolah-sekolah dalam rangka pengelolaan penyandang cacat (tunanetra, tunarungu, tunadaksa) yang menjadi karyawannya. Kerjasama yang terjalin selama ini hanya dengan lembaga sosial yang mempunyai perhatian kepada penyandang cacat seperti Yayasan Mitranetra yang lebih fokus pada tunanetra, PPCI (Persatuan Penyandang Cacat Indonesia) dan Balai Besar Rehabilitasi Vokasional Bina Daksa (BBRVBD) Cibinong Bogor. Kerjasama yang terjalin dengan lembaga lembaga sosial tersebut baru sebatas perekrutan karyawan.

6. Kinerja karyawan penyandang cacat di PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk.

Penyandang cacat yang bekerja di PT Indosiar Visual Mandiri, Tbk mempunyai kinerja yang bagus. Hal ini dapat dilihat dari motivasi kerja, kerajinan dan kedisiplinan, prestasi kerja, kerjasama, hasil kerja, kecekatan

dan ketepatan waktu dalam bekerja, serta perilaku kerja. Kinerja karyawan penyandang cacat tidak kalah dengan kinerja karyawan nonpenyandang cacat.

Kinerja karyawan penyandang cacat dapat diandalkan oleh perusahaan. Kecacatan yang dimiliki tidak mempengaruhi kinerja penyandang cacat dalam bekerja.

Ketiga: Evaluasi

7. Profil pimpinan PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk yang ada sekarang ini dalam pelaksanaan pengelolaan karyawan penyandang cacat

Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja para pimpinan perusahaan/manajer tidak ada yang terkait dengan penyandang cacat (tunanetra, tunarungu atau pun tunadaksa). Pengalaman kerja yang terkait dengan penyandang cacat baru diperoleh setelah bekerja di PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk tempat mereka bekerja sekarang.

Keikutsertaan para pimpinan perusahaan/manajer dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan, simposium, seminar atau kegiatan sejenisnya tentang penyandang cacat cenderung bersifat pasif. Selama ini keikutsertaan para pimpinan perusahaan/manajer dalam kegiatan tersebut hanya sebagai pihak pemantau. Kegiatan pendidikan dan pelatihan cenderung tidak pernah diikuti oleh para pimpinan perusahaan/manajer karena keterbatasan waktu.

Tidak ada kebijakan khusus dari PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk dalam rangka pengelolaan karyawan penyandang cacat (karyawan tunanetra, tunarungu, dan karyawan tunadaksa). Semua perlakuan yang diberikan

perusahaan kepada karyawan penyandang cacat sama seperti yang diberikan perusahaan kepada karyawan nonpenyandang cacat.

Profil pimpinan PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk yang ada sekarang cukup mendukung dalam pelaksanaan pengelolaan karyawan penyandang cacat. Salah satu bentuk dukungan ini ditunjukkan perusahaan dengan memberikan kemudahan-kemudahan kepada para karyawannya termasuk karyawan penyandang cacat dalam bekerja sesuai dengan kebutuhan karyawannya tersebut. Dengan adanya kemudahan bagi karyawan penyandang cacat dalam bekerja diharapkan karyawan penyandang cacat dapat bekerja secara optimal.

8. Dampak pengelolaan karyawan penyandang cacat di PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk terhadap perusahaan, karyawan penyandang cacat, dan karyawan lain.

Pengelolaan karyawan penyandang cacat yang ada sekarang di PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk telah berdampak positif kepada perusahaan, karyawan penyandang cacat dan karyawan lain. Walaupun demikian, tidak semua elemen perusahaan merasakan dampak positif tersebut.

Walaupun PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk tidak menerapkan sistem khusus dalam pengelolaan karyawan penyandang cacat, tetapi dampak pengelolaan yang berlaku dapat dirasakan oleh perusahaan. Dampak tersebut antara lain adanya kenyamanan bekerja bagi seluruh masyarakat perusahaan termasuk karyawan penyandang cacat sendiri.

Dampak positif bagi karyawan penyandang cacat dengan adanya sistem pengelolaan karyawan yang ada sekarang yaitu karyawan penyandang cacat merasa nyaman dalam bekerja, serta adanya penambahan pengetahuan dan pengalaman dalam bekerja.

Dampak positif yang dirasakan oleh karyawan lain karena kehadiran rekan kerja mereka yang penyandang cacat serta sistem pengelolaan karyawan penyandang cacat yang berlaku sekarang yaitu para rekan kerja penyandang cacat dapat mengenal penyandang cacat lebih mendalam dengan segala kekurangan dan kelebihan yang dimilikinya

Tidak ditemukan dampak negatif dari kebijakan pengelolaan karyawan penyandang cacat yang berlaku sekarang ini di PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk.

B. Implikasi

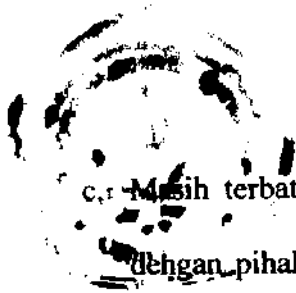
Pertama: Perencanaan

1. Rekrutmen dan perencanaan penempatan kerja karyawan penyandang cacat di PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk.
 - a. Alasan PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk merekrut penyandang cacat sebagai karyawannya akan berimplikasi pada timbulnya kemandirian para penyandang cacat. Hal ini terjadi karena para penyandang cacat dapat berkarya di tengah-tengah masyarakat umum seperti halnya masyarakat nonpenyandang cacat..

- b. Kriteria perekrutan karyawan termasuk bagi karyawan penyandang cacat dapat dipenuhi oleh semua calon karyawan penyandang cacat. Hal ini akan berimplikasi banyaknya penyandang cacat yang dapat bekerja di PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk.
- c. Proses perekrutan karyawan penyandang cacat di PT. Indosiar Visual Mandiri telah beimplikasi pada pemenuhan kebutuhan dan kondisi para penyandnag cacat, akan tetapi prosedur perekrutan belum diinformasikan secara umum.
- d. Dasar penempatan kerja bagi penyandang cacat yang akan bekerja di PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk akan berimplikasi pada penyusunan bidang kerja. Penempatan pekerjaan bagi para tunadaksa dan tunarungu telah menyebar di beberapa bagian, tetapi tunanetra masih menyelompok atau hanya pada satu bidang kerja saja.
- e. Adanya masa percobaan kerja selama tiga bulan akan berimplikasi para karyawan baru yang penyandang cacat untuk belajar dan bekerja dengan penuh ketekunan. Hal ini disebabkan tiga bulan pertama merupakan tahapan *on the job training*.
- f. Deskripsi pekerjaan bagi karyawan penyandang cacat tidak jauh berbeda dengan deskripsi pekerjaan bagi karyawan nonpenyandang cacat. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan penyandang cacat dapat juga dilakukan oleh karyawan nonpenyandang cacat maupun sebaliknya. Karyawan tunanetra tidak diberikan pekerjaan yang banyak berkaitan dengan visual (penglihatan). Karyawan tunarungu tidak diberikan

pekerjaan yang banyak berkaitan dengan audio (pendengaran). Karyawan tunadaksa tidak diberikan pekerjaan yang banyak memerlukan pergerakan anggota secara aktif. Implikasi dari kebijakan ini yaitu para karyawan penyandang cacat dapat bekerja sesuai dengan kondisi kecacatan yang dimilikinya.

2. Pengembangan karir karyawan penyandang cacat di PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk.
 - a. Karyawan penyandang cacat yang bekerja di PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk jarang mengikuti pendidikan dan pelatihan, *training*, atau kegiatan seminar. Hal ini akan berimplikasi pada rendahnya penyusunan keterampilan kerja dan keluasan pengetahuan para karyawan penyandang cacat.
 - b. Keterbukaan dari perusahaan terhadap kenaikan jabatan bagi karyawan penyandang cacat akan berimplikasi pada peningkatan potensi diri karyawan penyandang cacat. Karyawan penyandang cacat yang berkeinginan untuk menduduki jabatan secara struktural di perusahaan akan berupaya untuk meningkatkan potensi yang dimilikinya. Kesempatan untuk menduduki jabatan tertentu secara struktural di perusahaan baru diperoleh karyawan tunadaksa. Karyawan tunanetra dan tunarungu belum memperoleh kesempatan untuk menduduki posisi tertentu secara struktural di perusahaan. Untuk karyawan tunadaksa sudah ada beberapa orang yang dipromosikan jabatannya seperti menjabat sebagai Koordinator Telepon dan Kepala Humas PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk.



c. Masih terbatasnya kerja sama antara PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk dengan pihak-pihak pengembang karir karyawan penyandang cacat yang baru sebatas perekrutan karyawan. Hal ini akan berimplikasi pada kurangnya kemampuan perusahaan dalam mengembangkan dirinya dan mengembangkan potensi diri penyandang cacat yang menjadi karyawannya.

- d. Tidak adanya program khusus yang disediakan perusahaan untuk pengembangan karir karyawan penyandang cacat akan berimplikasi timbulnya kreatifitas pada diri karyawan penyandang cacat untuk mengembangkan potensi dirinya secara mandiri. Dalam hal ini perusahaan hanya berkewajiban membina karir para karyawannya.
- e. Adanya manfaat yang dirasakan oleh karyawan penyandang cacat dan juga perusahaan karena adanya pengembangan karir karyawan penyandang cacat akan berimplikasi terciptanya iklim kerja yang menyenangkan dan penuh kekeluargaan.


Kedua: Pelaksanaan

3. Kesejahteraan kerja karyawan penyandang cacat di PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk.

- a. Tidak adanya kebijakan khusus dari perusahaan dalam pembagian pekerjaan antara karyawan penyandang cacat (karyawan tunanetra, karyawan tunarungu, maupun karyawan tunadaksa) dengan sesama karyawan penyandang cacat maupun dengan karyawan lain yang bukan



- penyandang cacat. Hal ini akan berimplikasi terjadinya pekerjaan yang bersifat rasional/objektif, bukan emosional subyektif yang didasarkan atas dasar *like and dislike*.
- b. Tidak ada kendala yang dihadapi oleh karyawan penyandang cacat dalam berkomunikasi, mengoperasikan alat, dan mobilitas ketika bekerja. Hal ini akan berimplikasi terjadinya peningkatan produktifitas dan kinerja karyawan penyandang cacat.
 - c. Terdapatnya keterlibatan pimpinan perusahaan dalam membantu mencari solusi permasalahan jika karyawan penyandang cacat menemukan permasalahan sewaktu bekerja. Hal ini akan berimplikasi memunculnya pengetahuan bahwa penyandang cacat memerlukan layanan khusus, alat bantu, dan atau modifikasi pekerjaan sewaktu bekerja.
 - d. Tidak adanya fasilitas khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan penyandang cacat dalam bekerja akan berimplikasi pada timbulnya jiwa kebersamaan diantara sesama karyawan. Hal ini terjadi karena masing-masing karyawan merasa memerlukan antara satu dengan yang lainnya (semangat kebersamaan).
 - e. Semua karyawan penyandang cacat yang bekerja di PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk adalah karyawan tetap perusahaan. Hal ini akan berimplikasi secara psikologis yaitu timbulnya perasaan tenang dan meningkatnya konsentrasi dalam bekerja. Hal ini disebabkan adanya jaminan pekerjaan yang selalu berkesinambungan setiap waktu.



f. Perusahaan memperlakukan sistem penggajian yang sama antara karyawan penyandang cacat dengan karyawan nonpenyandang cacat dengan mempertimbangkan pendidikan, beban, dan tanggung jawab kerja. Hal ini akan berimplikasi timbulnya kenyamanan dalam bekerja diantara sesama karyawan.

4. Sosialisasi, komunikasi dan aksesibilitas karyawan penyandang cacat di PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk.

a. Karyawan penyandang cacat dapat bersosialisasi dan berkomunikasi secara baik dengan semua elemen perusahaan. Adanya sosialisasi dan komunikasi yang baik akan berimplikasi pada optimalisasi prestasi kerja. Hal ini terjadi karena lingkungan sekitar penyandang cacat memberikan bantuan dan dukungan yang membangun.

b. Perusahaan menyediakan aksesibilitas yang cukup baik bagi karyawan penyandang cacat dalam bekerja. Hal ini akan berimplikasi timbulnya perasaan nyaman dalam bekerja.

5. Bentuk kerjasama perusahaan dengan lembaga pendidikan dalam pengelolaan karyawan penyandang cacat di PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk.

Tidak ada bentuk kerjasama antara perusahaan dengan lembaga pendidikan formal seperti perguruan tinggi maupun sekolah-sekolah terkait dengan penyandang cacat. Hal ini akan berimplikasi rendahnya transfer ilmu pengetahuan, keterampilan dan keberlanjutan antara bidang pendidikan dan bidang pekerjaan.

6. Kinerja Karyawan Penyandang Cacat

Penyandang cacat yang bekerja di PT Indosiar Visual Mandiri, Tbk mempunyai kinerja yang bagus. Hal ini dapat dilihat dari motivasi kerja, kerajinan dan kedisiplinan, prestasi kerja, kerjasama, hasil kerja, kecekatan dan ketepatan waktu dalam bekerja, serta perilaku kerja. Hal ini akan berimplikasi pada penerimaan penyandang cacat oleh para pelaku usaha/perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan penyandang cacat akan semakin banyak penyandang cacat yang diterima bekerja di perusahaan.

Ketiga: Evaluasi

7. Profil pimpinan PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk yang ada sekarang ini dalam pelaksanaan pengelolaan karyawan penyandang cacat
 - a. Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja para pimpinan perusahaan/manajer tidak ada yang terkait dengan penyandang cacat. Hal ini akan menyebabkan timbulnya implikasi positif maupun implikasi negatif. Implikasi positif akan terlihat dari timbulnya semangat dan keingintahuan lebih mendalam dari para pimpinan perusahaan/manajer tentang penyandang cacat. Implikasi positif ini akan berujung pada penerapan kebijakan yang tepat dalam pengelolaan karyawan penyandang cacat. Implikasi negatif akan terlihat dari tidak terpenuhinya hak-hak dan kewajiban para karyawan penyandang cacat oleh perusahaan. Implikasi negatif akan berujung pada penurunan produktifitas dan kinerja karyawan penyandang cacat.

- b. Keikutsertaan para pimpinan perusahaan/manajer dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan, simposium, seminar atau kegiatan sejenisnya tentang penyandang cacat cenderung bersifat pasif. Kondisi ini akan berimplikasi rendahnya pengetahuan pimpinan perusahaan/manajer mengenai penyandang cacat. Implikasi lebih lanjut yaitu kurang tepatnya kebijakan yang dibuat oleh para pimpinan perusahaan/manajer dalam pengelolaan karyawan penyandang cacat.
- c. Tidak ada kebijakan khusus dari perusahaan dalam rangka pengelolaan karyawan penyandang cacat. Profil pimpinan PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk yang ada sekarang cukup mendukung dalam pelaksanaan pengelolaan karyawan penyandang cacat. Kondisi ini akan berimplikasi kepada perusahaan lain yang berkeinginan untuk mempekerjakan penyandang cacat. Perusahaan tersebut tidak akan merasa canggung sekiranya ada penyandang cacat bekerja sebagai karyawannya. Hal ini disebabkan pengelolaan karyawan penyandang cacat tidak jauh berbeda dengan pengelolaan karyawan non penyandang cacat.
8. Dampak pengelolaan karyawan penyandang cacat di PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk terhadap perusahaan, karyawan penyandang cacat, dan karyawan lain

Pengelolaan karyawan penyandang cacat mempunyai dampak positif kepada perusahaan, karyawan penyandang cacat dan karyawan lain, serta tidak menimbulkan dampak negatif. Hal ini akan berimplikasi kepada perubahan

paradigma masyarakat bahwa penyandang cacat dapat mandiri dan bermanfaat bagi lingkungannya.

C. Rekomendasi

Rekomendasi penelitian ini muncul dari kesimpulan penelitian yang ditujukan kepada berbagai pihak sebagai berikut:

1. Para Pelaku Usaha/Perusahaan khususnya PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk.

- a. PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk perlu mempublikasikan kepada masyarakat umum bahwa perusahaan menerima penyandang cacat sebagai karyawan. Publikasi yang dikeluarkan harus mempunyai kejelasan dalam beberapa hal, antara lain: kriteria calon karyawan, prosedur penerimaan, jumlah yang akan diterima dan jenis pekerjaan yang akan ditempati. Publikasi ini dapat dilakukan melalui media massa maupun media elektronik.
- b. Karyawan penyandang cacat di PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk terutama karyawan tunanetra sebaiknya ditempatkan tidak hanya di *Corporate Secretariat Departement* saja sebagai operator telepon, tetapi juga menyebar di departemen/bagian lain sebagaimana karyawan tunarungu dan karyawan tunadaksa. Karyawan tunanetra dapat ditempatkan sebagai pembaca berita, penerjemah, atau bidang pekerjaan lainnya yang tidak terkait langsung dengan indra penglihatan.

- c. Untuk penambahan penguasaan keterampilan dan keluasan pengetahuan bagi para karyawan penyandang cacat di PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk, perlu dilakukan kegiatan pendidikan dan pelatihan, *training*, atau kegiatan seminar lainnya dengan frekwensi yang lebih sering setiap tahunnya.
- d. PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk perlu memberikan peluang kepada karyawan tunanetra dan karyawan tunarungu untuk menduduki jabatan/posisi tertentu di perusahaan sebagaimana halnya karyawan tunadaksa.
- e. PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk perlu menjalin kerjasama lebih lanjut dengan pihak-pihak yang dapat membantu dalam pengembangan karir karyawan penyandang cacat. Kerjasama yang dilakukan tidak hanya sebatas perekrutan karyawan saja, tetapi dapat berupa penjagaan kualitas dan kinerja karyawan secara bersama, kerjasama dalam pemberian alat bantu kerja, kerjasama dalam tukar menukar informasi terkait dengan penyandang cacat, dan bentuk kerjasama lainnya. Kerjasama dapat dilakukan dengan lembaga-lembaga sosial yang menaruh perhatian kepada penyandang cacat seperti Yayasan Mitranerta, Balai Besar Rehabilitasi Vokasional Bina Daksa (BBRVBD) Cibinong dan PPCI (Persatuan Penyandang Cacat Indonesia), serta dengan lembaga pendidikan (perguruan tinggi dan sekolah-sekolah).
- f. PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk perlu mengedukasi aksesibilitas yang cukup bagi karyawan penyandang cacat dalam bekerja. Bagi karyawan

- tunanetra perlu disediakan komputer yang mempergunakan JAWS dan print out data yang mempergunakan huruf braille. Bagi karyawan tunarungu perlu diberikan alat bantu dengar secara rutin. Bagi karyawan tunadaksa disesuaikan dengan tipe kecacatan tubuh yang disandangnya.
- g. PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk perlu menjalin kerjasama dengan lembaga pendidikan (perguruan tinggi dan sekolah-sekolah) yang memiliki mahasiswa/siswa penyandang cacat. Dengan adanya kerjasama diharapkan adanya transfer ilmu pengetahuan, keterampilan dan keberlanjutan antara bidang pendidikan dan bidang pekerjaan
 - h. Kinerja karyawan penyandang cacat di PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk telah baik. Oleh karena itu perlu dipertahankan.
 - i. Sekiranya memiliki waktu dan kesempatan, alangkah lebih baiknya para pimpinan perusahaan/manajer di PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk terlibat secara aktif dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan, simposium, seminar atau kegiatan sejenisnya tentang penyandang cacat.
 - j. Perusahaan/pelaku usaha yang mempekerjakan penyandang cacat khususnya PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk perlu lebih memahami kekurangan dan kebutuhan penyandang cacat yang menjadi karyawannya. Melalui cara ini akan dihasilkan kebijakan yang tepat dalam mengelola karyawan penyandang cacat.
 - k. Perusahaan/pelaku usaha yang telah memiliki karyawan penyandang cacat khususnya PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat bahwa penyandang cacat

mampu bekerja dengan baik, asalkan pekerjaan tersebut disesuaikan dengan kemampuan yang dimilikinya. Melalui cara ini diharapkan dapat membuka hati para pelaku usaha/perusahaan lain untuk mau menerima penyandang cacat sebagai karyawannya.

2. Bagi Penyandang Cacat

- a. Penyandang cacat yang telah bekerja maupun yang belum bekerja diharapkan dapat membekali diri sedini mungkin dengan keterampilan (*skill*) dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam bekerja. Keterampilan dan pengetahuan ini dapat diperoleh di lembaga–lembaga pendidikan formal atau informal. Dengan adanya bekal yang cukup diharapkan penyandang cacat dapat bekerja dengan baik sebagaimana layaknya karyawan nonpenyandang cacat.
- b. Jenis dan kondisi pekerjaan yang dapat dilakukan oleh penyandang cacat yang berkeinginan bekerja di lingkungan industri terutama di PT. Indosiar Visual Mandiri, Tbk dapat dilihat pada tabel 4.14, 4.15 dan tabel 4.16.

3. Bagi Pemerintah

- a. Pemerintah perlu lebih serius lagi memperhatikan kesejahteraan hidup para penyandang cacat, seperti lebih aktif mensosialisasikan UU No. 4 tahun 1997 dan PP No. 43 tahun 1998 pasal 28 tentang penyandang cacat kepada seluruh masyarakat, terutama kepada instansi pemerintah/swasta

ysng terkait dengan penyandang cacat. Pemerintah pun perlu memberikan sanksi yang tegas kepada perusahaan/badan usaha yang tidak mematuhi undang-undang/peraturan tersebut.

- b. Untuk membantu meringankan beban perusahaan yang mempekerjakan penyandang cacat, pemerintah perlu memberikan subsidi kepada perusahaan tersebut. Subsidi dapat berupa pemberian alat bantu kerja bagi karyawan penyandang cacat, pemberian intensif berupa pengurangan pajak, atau bentuk bantuan lainnya.

4. Bagi Pendidik (Lembaga Pendidikan)

- a. Lembaga pendidikan beserta jajarannya perlu mempersiapkan peserta didiknya menjadi calon tenaga kerja profesional. Pembekalan dapat dilakukan dengan memberikan keterampilan-keterampilan dan pengetahuan yang berorientasi pada kemandirian dimasa depan terutama pada saat bekerja dan hidup ditengah-tengah masyarakat umum.

Siswa/mahasiswa tunanetra perlu dibekali dengan keterampilan ADL (*Activity Dayling Living*) dan keterampilan OM (*Orientasi dan Mobilitas*) yang baik

Siswa/mahasiswa tunarungu perlu dibekali dengan keterampilan berkomunikasi, baik secara lisan maupun isyarat agar dapat melakukan interaksi dan komunikasi tidak hanya dengan sesama tunarungu tetapi juga dengan masyarakat yang bukan tunarungu.

Siswa/mahasiswa tunadaksa perlu dibekali dengan kemampuan gerak dan berpergian, kemampuan berkomunikasi dan posisi tubuh yang tepat dalam mempergunakan alat bantu, duduk, istirahat, bekerja dan sebagainya.

- b. Lembaga pendidikan perlu lebih aktif menjalin kerjasama dengan para pelaku usaha yang ada. Kerjasama tersebut dapat berupa magang dan atau penelitian. Dengan terjalinnya kerjasama yang erat diharapkan para pelaku usaha/perusahaan mau menyerap calon tenaga kerja yang telah menyelesaikan pendidikan formalnya terutama tenaga kerja penyandang cacat.

5. Bagi Lembaga Sosial

Lembaga-lembaga sosial yang bergerak menaungi penyandang cacat perlu lebih aktif lagi menjalin kerjasama dengan pihak-pihak yang terkait dengan penyandang cacat. Kerjasama tersebut dapat dijalin misalnya dengan lembaga pendidikan, pelaku usaha/perusahaan, pihak-pihak swasta dan pemerintah.