

PILIHAN RASIONAL PEMILIK PERUSAHAAN KOSMETIK MEREKRUT DIFABEL

Fitri Puji Astutik

Program Studi S1 Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya
fitriastutik@mhs.unesa.ac.id

Pambudi Handoyo

Program Studi S1 Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya
pambudihandoyo@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pilihan rasional perusahaan dalam merekrut tenaga kerja difabel. Mendeskripsikan pembagian kerja difabel dalam perusahaan. Lokasi penelitian berada di PT United Farmatic Indonesia di Kecamatan Wonoayu Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan teori pilihan rasional milik James S. Coleman. Menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemilik perusahaan memiliki peranan penting dalam membuat keputusan. Berperan sebagai aktor dimana tindakan yang diambil untuk mencapai kepentingan. Tindakan perusahaan telah memenuhi regulasi yang telah ditetapkan oleh pemerintah bahkan telah melebihi ketentuan pemerintah. Adanya kerja sama yang dibangun oleh pihak perusahaan dan pihak yayasan berlandaskan sebuah kepercayaan (*trust*). Peran altruistik dan sifat tolong menolong yang terdapat pada nilai-nilai agama. Menjadi bagian proses subjek mengaktualisasi pilihan rasionalnya. Aktor korporat memberikan akses besar bagi para difabel untuk bekerja di perusahaan.

Kata Kunci : *Perusahaan Inklusif, Pilihan Rasional, Kualitatif.*

Abstract

This research aims to describe the company's rational choice in recruiting disabled workers. Describe the share of disabled work within the company. The research site is located at PT United Farmatic Indonesia in Wonoayu Sub-district Sidoarjo. The study used James S. Coleman's Rational choice theory. Using a qualitative approach. The results of this study show that the company owner plays an important role in making decisions. Acts as an actor where actions are taken to achieve interest. The company's actions have fulfilled the regulations established by the government even exceeding the government provisions. The existence of cooperation built by the company and the Foundation is based on a trust. The role of altruistic and the nature of help is found in religious values. Being part of the subject process actualizes its racial choices. Corporate actors provide great access for the disabled to work in the company.

Keywords: *inclusive company, rational choice, qualitative.*

PENDAHULUAN

Masuknya Indonesia ke dalam era global membuat adanya persaingan dalam beberapa aspek kehidupan. Salah satunya adalah untuk mendapatkan lapangan pekerjaan. Semakin tinggi jumlah penduduk yang tidak diiringi dengan bertambahnya lapangan pekerjaan justru menimbulkan tingginya angka pengangguran.

Beberapa upaya telah dilakukan untuk mengurangi angka pengangguran terutama bagi kaum difabel. Salah satu upaya adalah adanya regulasi yang dikeluarkan oleh pemerintah yakni mengatur tentang ketenagakerjaan. Salah satu penyebab dikeluarkannya undang-undang ini memiliki beberapa hal yang ingin dituntaskan oleh pihak pemerintah. hal-hal tersebut adalah agar peluang yang di dapat kaum difabel setara dengan non difabel. Tujuan lain yakni mengurangi angka pengangguran dari kaum difabel.

Pada dasarnya semua orang memiliki hak dan kewajiban yang sama (Noho, 2018: 55). Terutama dalam mendapatkan hak untuk memperoleh

pekerjaan. Usia produktif yang telah menempuh pendidikan selama 12 tahun berhak untuk mendapatkan kesempatan dan peluang untuk bekerja serta diterima di perusahaan yang di inginkan. Begitu pula dengan kaum difabel juga mempunyai keinginan yang sama dalam mendapatkan kesempatan kerja (Wulantari, 2018: 38).

Undang-undang yang dibuat seharusnya dipatuhi oleh seluruh perusahaan. Realitas yang ada di Indonesia banyak perusahaan yang masih belum dapat merekrut difabel. Terlihat pada rendahnya aksesibilitas kaum difabel dalam mendapatkan sebuah pekerjaan. Pada pasal 67 ayat 1-2 dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 dijelaskan bahwa tenaga kerjan dari kaum difabel yang telah direkrut oleh wirausahawan mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan yang sesuai dengan jenis serta derajat kecacatannya. Pada ayat kedua menjelaskan sebuah perlindungan yang diberikan pada kaum difabel harus dilaksanakan sesuai

dengan undang-undang serta peraturan yang berlaku (UU No. 13, 2003).

Selain undang-undang perlindungan ketenagakerjaan. Pemerintah telah mengatur dalam UU nomor 4 tahun 1997 tentang besar kuota tenaga kerja difabel. Pada pasal 14 menjelaskan bahwa sebuah perusahaan wajib mempekerjakan satu orang dari seratus karyawan. Pasal ini juga menyebut sebuah perusahaan yang menggunakan teknologi tinggi harus mempekerjakan sekurang-kurangnya satu orang penyandang cacat. Tentunya sesuai persyaratan dan kualifikasi pekerjaan (UU No. 4, 1997).

Berbicara mengenai kaum difabel berdasarkan penelitian dari UI. Berikut inilah adalah jumlah penyandang difabel di Indonesia. Hasilnya menunjukkan penyandang disabilitas sebanyak 12,15% dengan populasi seluruh masyarakat Indonesia. Pada angka itu terdapat 10,29% termasuk kedalam difabel kategori sedang. Angka 12,15% juga terdapat difabel kategori berat yakni sebesar 1,8% (Berita Indonesia, 2016).

Jawa Timur khususnya Kabupaten Sidoarjo termasuk banyak merekrut difabel. Beberapa perusahaan yang merekrut yakni PT First Medifarma, PT United Farmatic Indonesia, PT Young Tree, PT United Biskuit Manufactory, CV Diponegoro, dan CV kemuning. Dibandingkan dengan Lamongan, Pasuruan, Mojokerto, Gresik. Kota Sidoarjo lebih banyak merekrut difabel.

Fokus dari penelitian ini adalah bagaimana pilihan rasional pihak PT. United Farmatic Indonesia merekrut difabel. Sedangkan tidak sedikit orang normal yang menginginkan untuk menjadi karyawan perusahaan tersebut. Dari segi pengalaman dan kemampuan (*softskill*) yang lebih unggul dibandingkan difabel. Kebanyakan perusahaan membuat syarat yang kompleks dan kaku (*rigid*).

Sebelumnya perusahaan ini sempat muncul di media. Dikutip dari berita online radar Surabaya. Berjudul "Difabel Produktif dan teliti ada Pabrik dengan 1/3 karyawan Difabel". Berita tersebut berisi PT United Farmatic Indonesia mempunyai total 93 tenaga kerja. Sebanyak 37 dari angka 93 adalah tenaga kerja difabel Tunarungu dan Tunawicara (Radar Surabaya, 2017). Perusahaan yang berdiri pada tahun 2015 tersebut mempunyai komitmen bahwa sejak awal berdiri akan merekrut tenaga kerja yang mempunyai keterbatasan.

Sebenarnya terdapat beberapa perusahaan yang memiliki mekanisme penerimaan karyawan yang hampir sama dengan PT. United Farmatic Indonesia. Namun yang membedakan adalah dari sekian banyak perusahaan yang merekrut difabel di kabupaten Sidoarjo PT united Farmatic Indonesia ini menempatkan karyawan di fable dibagian produksi sedangkan perusahaan lain hanya di bagian *packing*. Selain itu di PT UFI memberikan

gaji yang melebihi upah minimum kabupaten (UMK) belum termasuk uang lembur.

Peneliti ingin mengetahui alasan apa saja yang menjadi pertimbangan untuk pihak manajemen dalam rekrutmen tenaga kerja pada perusahaan tersebut. Setelah mengulas penelitian terdahulu yang telah dilakukan serta adanya fenomena yang dimuat pada surat kabar online. Jumlah tenaga kerja difabel yang direkrut oleh PT United farmatic Indonesia membuat peneliti tertarik. Peneliti menjadikan hal ini sebagai latar belakang mengapa peneliti tertarik dengan pilihan Rasional pihak manajemen rekrutmen tenaga kerja difabel.

Pada umumnya perusahaan mengajukan syarat "dapat berpenampilan menarik dan dapat berkomunikasi dengan baik". Syarat tersebut tidak jarang diajukan pada calon tenaga kerja sebuah perusahaan. Adanya persyaratan tersebut menjadi sebuah cerminan tenaga kerja yang harus bekerja di dalam perusahaan tersebut seorang yang *perfect*. Tetapi berbanding terbalik dengan fakta yang ada didalam perusahaan. Maka yang menjadi fokus penelitian ini adalah pilihan rasional pihak perusahaan dalam rekrutmen tenaga kerja difabel. Penelitian ini bertujuan untuk menggali serta mengetahui pertimbangan pihak perusahaan dalam rekrutmen tenaga kerja difabel.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan perspektif teori pilihan rasional James S. Coleman. Menurut Coleman seseorang bertindak secara sengaja untuk mencapai sebuah kepentingan. Tujuan atau tindakan yang dibangun oleh sebuah nilai dan preferensi. Selain itu ada dua elemen kunci yang dikemukakan oleh Coleman yakni aktor dan sumber daya. Aktor adalah pelaku yang dapat mengendalikan sumber daya.

Subjek dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik *purposive*. Subjek ditentukan berdasarkan ciri-ciri tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah pemilik perusahaan, kepala manager HRD perusahaan, pihak penyalur tenaga kerja difabel, dan pendamping calon tenaga kerja difabel. Beberapa tenaga kerja yang bekerja di PT United Farmatic Indonesia juga akan menjadi subjek penelitian untuk memperkuat data.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Data pendukung dalam penelitian ini diperoleh dari pihak kedua. Data yang diperoleh bersifat *given*. selain itu data pendukung lainnya diperoleh dari situs resmi BPS, jurnal, buku atau referensi lain.

Penelitian ini menggunakan sebuah alat analisis teori pilihan rasional (*rational choice*). Terdapat dalam karya Moleong beberapa langkah untuk menganalisis yakni pemrosesan satuan, melakukan

kategorisasi, penafsiran data. (Moleong, 2015: 249-260).

PEMBAHASAN

A. Pilihan Rasional dalam Rekrutmen Tenaga Kerja Difabel

Terdapat dua unsur yang termasuk kedalam elemen yakni pelaku dan benda yang termasuk memiliki kuasa dan memiliki kepentingan. Coleman menyebutnya sumber dan kejadian tergantung berdasarkan karakternya. Hubungan antara pelaku dan sumber sebagaimana didalamnya terdapat hubungan antara kuasa dan kepentingan.

1. Kepentingan Perusahaan

Sebuah tindakan yang dilakukan secara sengaja maka mempunyai sebuah tujuan. Pihak perusahaan mempunyai beberapa kepentingan. Pertama pada sisi ekonomi berdirinya perusahaan induk First Medifarma bertepatan dengan adanya gerakan reformasi. Hal itu memberikan efek pada perusahaan saat merekrut tenaga kerja baru. Pihak perusahaan kesulitan untuk mendapatkan tenaga kerja baru yang bisa dibayar dengan murah.

Perusahaan tidak ingin gulung tikar dengan cara merekrut tenaga kerja difabel yang dapat dibayar murah. Gaji yang tidak seberapa besar tidak mempengaruhi produktivitas perusahaan. Semua tenaga kerja dituntut untuk dapat memenuhi target yang diberikan perusahaan.

Kedua pada sisi *Prestige* berawal dari kondisi yang dialami oleh perusahaan. Mendesak perusahaan agar tetap melaksanakan produktivitas meskipun sedang dalam keterpurukan. Hal itu berpengaruh pada keuntungan yang diraih oleh perusahaan. Keadaan itu secara tidak sadar menciptakan citra tersendiri bagi perusahaan. Dimana perusahaan dianggap sebagai perusahaan yang ramah terhadap difabel. Munculnya sebuah *Prestige* tersebut membuat perusahaan mendapatkan penghargaan yang termasuk kedalam perusahaan inklusif.

Ketiga pada sisi Humanis Nilai *prestige* yang dimunculkan melalui label perusahaan inklusif. Dianggap sebagai korporasi yang menjunjung tinggi nilai kesetaraan dan humanisme. Secara tidak langsung mengarahkan pada sebuah stimulus. Mengajak agar perusahaan-perusahaan lain mengikuti merekrut difabel.

Merujuk pada pernyataan pemilik perusahaan. Menjelaskan bahwa setelah perusahaan mendapat keuntungan yang besar. Perusahaan berfokus untuk merekrut tenaga kerja difabel dengan alasan untuk saling tolong-menolong antar sesama. Pemilik perusahaan pak Markus juga mengatakan bahwa dari sisi agama juga mengajarkan untuk saling membantu satu sama lain. Pernyataan dari pemegang kuasa tertinggi perusahaan mendukung bahwa PT United Farmatic Indonesia lebih cenderung ke kemanusiaan.

Hubungan yang telah terjalin sejak awal berdirinya perusahaan. Pada akhirnya dapat mendirikan perusahaan cabang hal itu karena adanya *trust*. Peran Yayasan untuk menyalurkan lulusan difabel sangat penting bagi perusahaan. Terutama pada saat awal berdirinya perusahaan. Pihak Yayasan secara tidak langsung telah menyelamatkan perusahaan dari gulung tikar.

Merekrut tenaga kerja merupakan sebuah keuntungan bagi perusahaan. Pada awal mula berdiri dapat membayar murah gaji para difabel. Hal itu dilakukan karena adanya efek dari krisis moneter yang terjadi. Seiring dengan berjalannya waktu perusahaan mengalami peningkatan yang signifikan pada sisi keuntungan. Pada akhirnya dapat menggaji tenaga kerja difabel sesuai dengan UMK. Pertukaran yang terlihat adalah pihak yayasan telah menawarkan lulusan difabel dan untuk mengucapkan rasa teima kasih. Pihak perusahaan telah memberikan dana sebesar Rp 450.000.000,00. Bertujuan untuk merenovasi SMA Putra Mandiri dan Yayasan Karya Mandiri.

Coleman menjelaskan bahwa pertukaran juga dapat digunakan untuk menengarai fenomena yang biasanya dipahami sebagai pemaksaan. Bagi lulusan yang telah disalurkan dan bekerja di perusahaan tersebut akan selalu mendapat Pengawasan. Kinerja dari tenaga kerja difabel sangatlah mempengaruhi kepercayaan yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada pihak yayasan. Hal ini ditunjang oleh pernyataan pemilik perusahaan bahwa ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja difabel. Pihak yayasan telah siap untuk membantu. Artinya pihak yayasan telah dipercaya untuk menyalurkan lulusannya.

2. Aktor dalam merekrut tenaga kerja difabel

Pemilik perusahaan merupakan pemegang kuasa tertinggi di perusahaan. Seluruh proses pembuatan peraturan dan kebijakan yang ada di dalam perusahaan harus diketahui dan disetujui oleh pemilik perusahaan. Termasuk dalam merekrut tenaga kerja difabel dengan menggunakan kriteria tertentu.

Setiap pengambilan keputusan yang dilakukan oleh aktor. Pertimbangan mengenai keuntungan dan kerugian menjadi nilai utamanya. Namun lebih lanjut Coleman menyatakan bahwa hal tersebut bukanlah sesuatu yang bersifat statis. Melainkan bisa berubah-berubah sesuai kondisi tertentu. Setidaknya dengan mengetahui potensi keberhasilan ataupun kerugian perubahan dalam tingkat aspirasi bisa terjadi.

Hal tersebut juga terjadi dalam perusahaan PT United Farmatic Indonesia. Faktor eksternal berupa regulasi yang mengatur mengenai jatah pekerja penyandang difabel. Pihak perusahaan juga berasumsi bahwa difabel memiliki kinerja dan ketelitian yang setara dengan pekerja pada umumnya.

Proses rekrutmen difabel bukan secara konvensional. Melainkan melalui kerjasama dengan Yayasan Karya Mandiri. Yayasan karya Mandiri merupakan Yayasan yang menaungi Sekolah Luar Biasa Putra Mandiri. Sebuah yayasan yang secara profesional dikenal sebagai penyalur pekerja-pekerja penyandang difabel ke beberapa perusahaan. Termasuk PT First Medifarma (induk perusahaan United Farmatic Indonesia) dan PT United Farmatic Indonesia itu sendiri.

Lebih lanjut akan digambarkan melalui bagan berikut :



Bagan 1.1 skema proses perekrutan difabel

Skema tersebut menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT United Farmatic Indonesia. Diperoleh dari kerjasama yang dilakukan dengan Yayasan Karya Mandiri sebagai penyuplai pekerja penyandang difabel. Melalui Sekolah Luar Biasa yang dinaunginya. Untuk menjaaga *trust* dan memikirkan bagaimana kedua belah pihak tersebut memiliki keuntungan relative.

Pihak yayasan pun memiliki system tersendiri untuk mengawasi para pekerja penyandang difabel tersebut. Tidak hanya dari pendampingan pada masa pra kerja. Kontrol rutin per satu semester bagi para murid yang sudah diterima kerja. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui perkembangan dan kondisi di lingkungan kerja.

3. Sumber daya perusahaan untuk mencapai kepentingan

Berkaitannya dengan sumber daya perusahaan untuk mencapai kepentingannya. Tentu tidak bisa dilepaskan dari peran tenaga kerja yang membantu menggerakkan kapital dalam suatu perusahaan. Tidak hanya mengenai produksi materiil tapi juga imateriil. Produksi materiil bisa kita artikan sebagai barang yang diproduksi oleh pekerja, dari bahan baku hingga pengemasan, sedangkan produksi imateriil berkutat mengenai perihal tak kasat mata seperti nilai, *prestige*, humanisme, dan lain sebagainya. Pada kasus pekerja penyandang difabel penting kiranya melakukan identifikasi.

Merujuk pernyataan dari pemilik perusahaan dan kepala Manager HRD. Menyatakan bahwa tenaga kerja difabel lebih produktif dan lebih disiplin dalam bekerja. Hal itu termasuk kedalam kondisi sosial difabel mengenai produktivitas dan etos kerja. Tenaga kerja difabel dianggap mampu dan tidak kalah dengan tenaga kerja reguler. Hal

itu dibuktikan dengan adanya pemenuhan *target* setiap harinya. Saat bekerja tunarungu dan tunawicara dianggap lebih fokus dengan beban tugasnya. Terbukti dengan adanya pernyataan pemilik perusahaan bahwa sejak merekrut tenaga kerja difabel sampai sekarang *accident* jarang sekali terjadi.

Berbicara mengenai kondisi objektif tenaga kerja difabel di PT United Farmatic Indonesia. Merujuk pernyataan dari pemilik perusahaan Pak Markus tenaga kerja difabel lebih disiplin dalam mematuhi IKA dan SOP. Tidak terlalu banyak bicara pada saat bekerja Suasana kondusif karena tidak saling mengobrol antar teman kerja. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pihak perusahaan lebih diuntungkan. Tenaga kerja lebih disiplin dan pada saat ada *monitoring* di perusahaan sudah tidak perlu berbenah terlalu banyak. Seperti apa yang sudah dikatakan oleh pemilik perusahaan. Tenaga kerja difabel selalu mematuhi SOP. Artinya tenaga kerja difabel harus menyesuaikan diri pada saat masuk kerja agar tidak terlambat dan juga terkena sanksi.

Lulusan difabel yang direkrut oleh PT United Farmatic Indonesia rata-rata lulusan SMA Luar Biasa. Pihak Yayasan Mandiri yang telah menyalurkan pada perusahaan. Usia tenaga kerja difabel yang diterima perusahaan berkisar antara 19 – 25 tahun. Lebih mengutamakan *skill* dibandingkan usia. Seperti apa yang dikatakan oleh James S. Coleman bahwa aktor akan lebih berkuasa terhadap sumber daya yang dimilikinya. Bukan hanya untuk mengatur syarat dan ketentuan untuk bekerja di perusahaan. Hal lain juga diatur seperti tingkah laku menyangkut etika kesopanan tenaga kerja difabel. Seperti apa yang dikatakan oleh pemilik perusahaan setiap bulannya ada laporan khusus mengenai kriteria penilaian tenaga kerja difabel mauapun tenaga kerja reguler. Hal itu menjadi indikator perusahaan untuk menentukan bagaimana perkembangan tenaga kerja difabel.

Tentunya dalam mengidentifikasi sumberdaya dalam perusahaan. Analisis potensi diperlukan agar sistem pembagian kerja bisa tepat sasaran. PT United Farmatic Indonesia memiliki 4 kriteria pekerja penyandang difabel yang bekerja di perusahaannya yakni tunarungu, tunawicara, tunadaksa, dan tunagrahita

Masing masing kriteria difabel menempati posisi yang ditentukan oleh perusahaan sebagai berikut :

Jenis Difabel	Mayoritas Posisi/Bagian
Tunarungu	Operator produksi kemas primer
Tunadaksa	
Tunagrahita	Operator produksi kemas sekunder
Tunawicara	

Tabel 1.1 penempatan difabel di perusahaan

Posisi/bagian dalam divisi kerja perusahaan yang berada di tabel di atas merupakan sector mayoritas yang ditempati oleh pekerja penyandang difabel. Selebihnya terdapat beberapa posisi lain yang diisi seperti bagian produksi gudang, operator produksi pencucian, dan produksi R&D (*research and development*).

B. Konsekuensi dari Perekrutan Tenaga Kerja Difabel

Perusahaan telah merekrut tenaga kerja difabel sebanyak 17% dari keseluruhan. Adanya tindakan itu terdapat pertukaran nilai yang dilakukan di sana. Blau percaya bahwa proses pertukaran tidak melulu bersifat setara. Alasan lain untuk pemenuhan kewajiban administratif oleh perusahaan yang diatur oleh UU untuk merekrut pekerja penyandang difabel minimal 1%. Aktor korporat memiliki visi yang tidak tunggal. Kenyataan itu didukung oleh dengan adanya penghargaan dari pemerintah daerah dan pusat.

Memunculkan sanjungan terhadap sisi humanism atau kepedulian yang dimiliki oleh korporasi. Pernyataan *owner* perusahaan berbicara mengenai nilai-nilai religius yang didapat dari membantu proses prekrutan pekerja penyandang difabel. Turut menjadi salah satu aspek bagaimana sebuah pertukaran sosial dalam ranah intrinsik terjadi pada fenomena ini. Sehingga pilihan rasional atas perekrutan pekerja penyandang difabel memiliki fungsi ganda yakni :

1. Sebagai upaya menaati regulasi pemerintah melalui UU No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.
2. Sebagai modal sosial perusahaan dalam perwujudan perusahaan yang inklusif.
3. Sebagai motivasi spiritual bagi aktor korporat.

Pengaplikasian regulasi pemerintah yang ada pada UU No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. Merupakan salah satu bentuk pertukaran yang bisa dilakukan pihak korporasi terhadap Negara. Otoritas Negara memiliki kewajiban untuk menyediakan lapangan pekerjaan yang layak bagi seluruh rakyat Indonesia. Termanifestasikan melalui UU tersebut khususnya bagi para penyandang difabel Selama ini memiliki ruang terbatas terkait akses pekerjaan dikarenakan banyak faktor. Mulai dari stigmatisasi, marginalisasi, hingga kekerasan baik verbal maupun fisik.

Sebagaimana Coleman mengatakan bahwa (Ritzer, 2003: 110). *Ownership of a resource can mean very different things. Depending on what rights to act with regard to this resource are connected to it.* (Kepemilikan sumber daya dapat berarti hal yang sangat berbeda. Tergantung pada apa hak untuk bertindak terkait dengan sumber daya ini yang terhubung dengannya). (Ritzer, 2003: 110). Negara memiliki kepemilikan sumber daya manusia yang terepresentasikan dari beberapa

lembaga/yayasan. Menyediakan tenaga kerja penyandang difabel yang terlatih.

PENUTUP

Berdasarkan proses analisis yang telah dilakukan. Ada beberapa kesimpulan yang dapat ditarik. Bagaimana pilihan rasional pemilik perusahaan dalam rekrutmen tenaga kerja difabel di PT United Farmatic Indonesia di Kecamatan Wonoayu Kabupaten Sidoarjo diantaranya adalah:

1. Pelaksanaan UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

Pelaksanaan UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas merupakan salah satu upaya perusahaan dalam mentaati peraturan yang berlaku. Disamping itu manifestasi dari penerapan ini memiliki implikasi positif bagi iklim ketersediaan lapangan pekerjaan bagi kaum difabel. Selama ini sering mengalami diskriminasi berupa stigmatisasi, marginalisasi, dan kekerasan verbal maupun fisik.

2. Modal sosial perusahaan

Nilai *prestige* yang dimunculkan melalui label perusahaan inklusif dan dianggap sebagai korporasi yang menjunjung tingkat nilai kesetaraan dan humanisme. Secara tidak langsung mengarahkan pada sebuah stimulus agar perusahaan-perusahaan lain yang belum secara maksimal menerapkan regulasi terkait jatah pekerja penyandang difabel berlomba – lomba melaksanakan.

3. Motivasi spiritual aktor korporat

Peran altruistik dan sifat tolong menolong yang terdapat pada nilai-nilai agama. Turut menjadi bagian dalam proses subjek untuk mengaktualisasikan pilihan rasionalnya. Pada kasus ini adalah aktor korporat yang memberikan akses besar bagi para penyandang difabel untuk bekerja di PT. United Farmatic Indonesia.

DAFTAR PUTAKA

- Coleman, James S and Thomas J. Fararo (ed). 1992. *Rational Choice Theory : Advocacy and Critique*. Callifornia : Sage Publication, Inc
- Coleman, James S. 2008. *Dasar-dasar Teori Sosial*. Cet. I. Bandung : Nusa Media.
- Fitri Puji Astutik. 2017. *Difabel Produktif dan teliti, Ada Pabrik dengan 1/3 karyawan Difabel*. Surabaya : Radar Surabaya.
<http://www.jawapos.com/radarsurabaya/read/2017/07/22/2950/difabel-produktif-dan-teliti-ada-pabrik-dengan-1/3-karyawan-difabel>.
- Moleong, Lexy J. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revi)*. Bandung: Rosdakarya Remaja.
- Noho, Muhammad Dzikirullah. 2018. *Memaknai Hak Dan Kewajiban Dalam Kebijakankerjasama Swasta Dengan Pemerintah Daerah (Pemda) Melalui*

Perjanjian Build Operate Transfer (Bot) Bidang Pasar. Jombang : The Journal of Society and Media. Volume 3(1) 51-67
<https://journal.unesa.ac.id/index.php/jsm/index>

Ritzer, George (ed). 2003. *The Blackwell Companion to Major Contemporary Social Theorists*. Oxford: Blackwell Publishing, Ltd

Undang-undang RI Nomor 13. 2003. *Tentang Ketenagakerjaan*.
www.kemenerin.go.id>UU_13_2003.

Undang-undang RI Nomor 4 tahun. 1997. *Tentang penyandang cacat*.
www.kemenerin.go.id>UU.4.1997.

Wulantari, raden ayu, Armansyah. 2018. *Dampak Karakteristik Demografi Pada Perolehan Pendapatan Pekerja Perempuan Sektor Informal Di Kota Palembang*. Palembang : The Journal of Society & Media. Volume 2(1) 37-52.
<https://journal.unesa.ac.id/index.php/jsm/index>

