

**ANALISIS PERSEPSI SISTEM ERGONOMI UNTUK MEWUJUDKAN  
PRODUKTIVITAS PEKERJA DIFABEL DI YAYASAN PENYANDANG**

**CACAT MANDIRI YOGYAKARTA**

**JURNAL PENELITIAN**



Ditulis oleh :

Nama : Mayta Zulaihah

NIM : 14311336

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**YOGYAKARTA**

**2018**

## PENGESAHAN JURNAL

Analisis Persepsi Sistem Ergonomi untuk Mewujudkan Produktivitas Pekerja Difabel di  
Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta

Nama : Mayta Zulaihah  
NIM : 14311336  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 16 Maret 2018

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Drs. Achmad Sobirin M.B.A., Ph.D. Ak

**ANALISIS PENGELOLAAN SISTEM ERGONOMI UNTUK MEWUJUDKAN  
PRODUKTIVITAS PEKERJA DIFABEL DI YAYASAN PENYANDANG  
CACAT MANDIRI YOGYAKARTA**

*Mayta Zulaihah*

*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia*

*Email : [maytazulaihah@gmail.com](mailto:maytazulaihah@gmail.com)*

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta, dimana keseluruhan karyawan di Yayasan ini adalah penderita difabel, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana sistem pengelolaan sistem ergonomi untuk mewujudkan produktivitas karyawan difabel di Yayasan ini. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan cara melakukan wawancara dan observasi di lapangan. Subjek penelitian ini adalah tujuh orang karyawan penderita difabel di Yayasan, enam orang memiliki cacat kaki dan satu orang memiliki cacat di tangan kanan. Analisis data menggunakan tabel reduksi dan *coding*, dan untuk memperkuat hasil analisis disertakan dokumentasi seperti foto-foto lapangan dan transkrip wawancara.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta memiliki tingkat produktivitas yang cukup baik, namun Yayasan ini belum 100% memberikan kenyamanan dan belum memiliki sistem ergonomi yang baik. Terlihat dari observasi yang dilakukan penulis tentang tingkat kenyamanan dan sistem pengelolaan ergonomi dimana kedua hal tersebut belum dapat dirasakan dengan baik di Yayasan ini, terutama posisi kerja tiap-tiap individu ketika bekerja, karena sudah kita ketahui bahwa penyandang cacat di yayasan ini memiliki kebutuhan masing-masing yang sesuai dengan tingkat kecacatan yang dimiliki.

Kata Kunci : Karyawan Penderita Difabel, Ergonomi, Produktivitas

### ***Abstract***

*This research was conducted at Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta, all employees in this Foundation are disabled people, so the researcher is interested to examine how the system of ergonomic system management to realize the productivity of disabled employees in this Foundation. This research uses qualitative method by doing interview and observation in field. The subjects of this study were seven disabled of their employee, six people had leg defects and one had a handicap in the right hand. Data analysis uses table reduction and coding, and to reinforce the results of the analysis included documentation such as field photographs and interview transcripts.*

*The results of this study indicate that employees at Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta have a good level of productivity, but the Foundation is not giving 100% comfort yet and does not have a good ergonomic system. It can be seen from the writer's observation about the comfort level and the ergonomic management system where the two things have not been well felt in this foundation, especially the working position of each individual when working, because we already know that people with disabilities in this foundation have their own needs, each according to the level of disability possessed.*

*Keywords: Employee Patient Disabled, Ergonomics, Productivity*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Kerja merupakan hak setiap individu, tidak peduli apakah individu yang dimaksud adalah kelompok masyarakat normal maupun kelompok masyarakat difabel. Orang dengan penderita difabel atau penyandang cacat sering dibedakan karena cenderung dianggap lebih lemah oleh orang-orang normal pada umumnya (Sari Dewi Purwanti, 2017). Namun kenyataannya tidak semua penderita difabel atau penyandang cacat adalah orang yang lemah dalam mengerjakan sesuatu, sehingga penderita difabel atau penyandang cacat berhak memiliki hak-hak yang dapat menunjang kegiatan mereka.

Undang Undang No 4 tahun 1997 pada pasal 13 menyebutkan bahwa “Setiap penyandang cacat mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.” Selain itu hak para penderita difabel di atur dalam UU Republik Indonesia No. 8 Tahun 2016 pasal 5 BAB III menyebutkan bahwa penderita difabel memiliki hak untuk melakukan pekerjaan seperti orang normal pada umumnya. Berdasarkan UU no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja difabel berhak :

1. Mendapatkan perlindungan yang sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya
2. Mendapatkan perlakuan yang sama
3. Tidak mendapatkan diskriminasi
4. Mendapatkan upah yang sama dengan pekerja biasa
5. Mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan dalam bekerja.

*EEO(Equal Employment Opportunity)* mengacu pada upaya yang dilakukan oleh pemerintah agar dapat memastikan bahwa seluruh individu memiliki kesempatan pekerjaan yang sama, tanpa membedakan ras, warna kulit, dan agama, jenis kelamin, usia, kecacatan, atau asal-usul kebangsaan. Disebutkan didalam Undang-Undang Orang Amerika Penyandang Cacat/*Americans with Disabilities Act (ADA)* Tahun 1990 melarang diskriminasi terhadap para individu yang memiliki kecacatan. Meskipun demikian, dalam praktiknya banyak perusahaan yang lebih memprioritaskan kelompok masyarakat normal sebagai karyawan daripada kelompok masyarakat difabel. Hal ini dibuktikan oleh Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja (Binapenta) pada tahun 2014 pada penelitian Sari Dewi Purwanti, dimana kesempatan penyandang disabilitas untuk mendapat pekerjaan sangat rendah dibandingkan dengan masyarakat umumnya. Terdapat 1,5 juta pengangguran merupakan penyandang disabilitas. Sedangkan data lain hasil pendataan yang telah dilakukan Pusat Data dan Informasi (Pusdatin) Departemen Sosial RI pada tahun 2008 tercatat sebesar 74,4% penyandang disabilitas adalah pengangguran/tidak bekerja, dan sebesar 25,6% penyandang disabilitas memiliki pekerjaan (Sari Dewi Purwanti, 2017). Bara Monila Angela (2015) pada penelitiannya mengatakan bahwa di Negara Romania jumlah pengangguran untuk kelompok difabel yaitu dua kali lipat lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok masyarakat umum. Ia mengatakan jika kelompok difabel memiliki

pendapatan yang jauh lebih rendah daripada kelompok masyarakat pada umumnya.

Jonathan Gruber dan Jeffrey Kubik (1994) mengatakan bahwa Asuransi Disabilitas adalah sebuah dukungan pendapatan bagi pekerja difabel, namun asuransi ini dikritik karena menurunkan tingkat partisipasi dari karyawan senior karena dirasa tidak adil. Mereka menemukan ada beberapa negara salah satunya US yang berupaya meningkatkan tingkat kebijakan penolakan asuransi disabilitas, dan secara efektif menargetkan sebuah insentif untuk individu yang lebih mampu atau karyawan senior, sehingga saat ini penurunan partisipasi dari pekerja difabel jauh lebih kuat di antara para pekerja yang lebih mampu.

Didalam dunia kerja sudah pasti kelompok difabel memerlukan aksesibilitas yang mudah untuk mendukung kenyamanan dalam kinerjanya. Hal ini ditegaskan oleh Dimas Kharizma (2015) yang mengatakan bahwa untuk meningkatkan kualitas hidup bagi kelompok masyarakat khususnya kelompok difabel, didasarkan atas prinsip kesetaraan (persamaan) kesempatan dan partisipasi dalam berbagai aspek hidup dan kehidupan terutama yang berkenaan dengan masalah aksesibilitas, rehabilitasi, kesempatan kerja, kesehatan serta pendidikan.

Susanne (2000) dalam laporan penelitiannya mengatakan bahwa mayoritas supervisor menyinggung masalah akomodasi untuk peningkatan produktivitas kinerja karyawan disabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan akomodasi yang mudah akan mendukung dibutuhkan untuk kelompok difabel, sehingga organisasi sektor swasta maupun sektor publik menanggapi dengan baik undang-undang nondiskriminasi disabilitas, dengan membuat akomodasi yang dibutuhkan oleh pemohon dan karyawan penyandang cacat.

Selain aksesibilitas yang mudah, manajer juga harus mendukung kesejahteraan hidup karyawan difabel dengan kebijakan-kebijakan yang mendorong tingkat produktivitas kinerja mereka. Bohlander dan Snell (2010) mengatakan bahwa manajer perlu ikut serta dalam mewujudkan lingkungan yang nyaman berdasar sistem ergonomi meliputi tindakan-tindakan seperti merencanakan sistem ergonomi yang baik yang melibatkan karyawan, memberikan pelatihan kepada karyawan, melakukan penilaian tingkat bahaya di tempat kerja, dan melakukan evaluasi terhadap sistem ergonomi yang dibuat.

Anisa Damayanti (2016) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa ergonomi diterapkan dan dipertimbangkan dalam proses perencanaan sebagai upaya untuk mendapatkan hubungan yang serasi dan optimal antara pengguna produk dengan produk yang akan digunakan. Sebagai contoh ketika bekerja, kelompok difabel cenderung memiliki rasa nyeri pada tubuh yang berlebih daripada kelompok karyawan biasa. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Emil Sundstrup (2013), rasa nyeri disebabkan karena kelelahan saat bekerja, dan beban kerja yang berlebihan. Ia membuktikan jika beban kerja yang berlebihan dapat dikurangi dengan sistem ergonomi yang baik. Emil mengatakan juga bahwa pelatihan ergonomis memiliki tujuan mengurangi beban kerja fisik.

Retno Widiastuti (2011) dalam laporan penelitiannya menyebutkan bahwa faktor fisik lingkungan kerja/ tempat kerja dapat berpengaruh terhadap baik buruknya kinerja tenaga kerja, bahkan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Faktor fisik yang dimaksud adalah keadaan fisik suatu lingkungan atau tempat kerja. Ergonomi merupakan salah satu faktor pendukung agar lingkungan kerja menjadi nyaman. Ergonomi memiliki peranan yang sangat penting didalam meningkatkan kinerja sistem secara keseluruhan dan mengoptimalkan kesejahteraan pekerja yang disebutkan oleh Nitabian Ifita, dkk (2015) pada laporan penelitiannya.

Produktivitas selalu dikaitkan dengan pengertian efektifitas dan efisiensi. Efektifitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai secara kualitas, kuantitas dan waktu yang diperlukan. Semakin besar prosentase target yang tercapai, maka semakin tinggi tingkat efektifitasnya. Jadi efektifitas berkaitan dengan banyaknya keluaran (*output*) yang dihasilkan. Sedangkan efisiensi merupakan suatu perbandingan antara penggunaan *input* yang direncanakan dengan penggunaan *input* yang sebenarnya. Produktivitas menjadi tolok ukur tingkat kenyamanan seorang pekerja dalam mengerjakan pekerjaannya (Retno Widiastuti, 2011).

Salah satu hasil penelitian yang menyebutkan bahwa hasil yang dibahas dalam laporan ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk penelitian lebih lanjut. Tujuan untuk penelitian lebih lanjut adalah untuk mendapatkan perspektif secara praktik nondiskriminatif dari para karyawan penyandang cacat, supervisor, dan rekan kerja. Laporan ini menyoroti banyak area di mana pemerintah dapat dan harus memberikan promosi tambahan, penjangkauan, dan bantuan teknis kepada karyawan disabilitas mengenai masalah akomodasi dan nondiskriminasi (Susanne, 2000)

Pada dasarnya kelompok difabel juga diberikan kesempatan untuk bekerja demi mewujudkan kesejahteraan kehidupannya. Selain itu, dalam rangka pemenuhan hak asasi mereka sebagai warga negara indonesia dan yang terpenting adalah untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri seorang penderita difabel. Kemudian dalam prosesnya perusahaan perlu mendukung kelompok difabel agar dalam kinerjanya menjadi produktif. Secara umum yang paling banyak mempengaruhi kenyamanan para karyawan atas pekerjaannya adalah lingkungan kerja, sehingga ergonomi menjadi penting untuk mewujudkan kesejahteraan karyawan maupun kualitas hidup kerja para karyawan, dalam hal ini adalah kenyamanan, semangat kerja, produktifitas dan sebagainya.

Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta merupakan yayasan yang mengelola penderita difabel. Bukan hanya itu, Yayasan ini membantu para difabel dalam hal pemasukan keseharian mereka dengan cara memproduksi produk edukasi, sehingga seluruh difabel pada Yayasan tersebut merupakan karyawan. Karyawan difabel membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, hal ini dibuktikan pada Pasal 1 ayat 4 Undang-undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Peyandang Cacat meyebutkan bahwa aksesibilitas merupakan kemudahan yang disediakan bagi penyandang cacat guna mewujudkan kesamaan kesempatan dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan, sehingga pekerja yang menderita difabel perlu mendapatkan lingkungan kerja dengan aksesibilitas yang mudah. Penelitian ini berusaha mengetahui pengelolaan sistem ergonomi demi

mewujudkan produktivitas pekerja penderita difabel di Yayasan tersebut, sehingga penelitian ini akan berfokus pada aksesibilitas lingkungan kerja yang menjadi tempat kerja sehari-hari karyawan difabel yang mengerjakan pekerjaannya di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta.

### **Fokus Penelitian**

Fokus penelitian digunakan untuk membatasi permasalahan dan jangkauan penelitian, sehingga lebih efektif dan efisien dalam penulisan penelitian. Fokus penelitian diantaranya adalah :

- a. Objek penelitian fokus pada pekerja difabel di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta.
- b. Objek penelitian berfokus pada pengelolaan sistem ergonomi di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta berdasarkan persepsi karyawan difabel YPCM.
- c. Objek penelitian berfokus pada hasil dari pengelolaan sistem ergonomi di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta yaitu produktivitas pekerja penyandang cacat.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka masalah yang akan diteliti adalah :

- a. Bagaimana pengelolaan sistem ergonomi di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta berdasarkan persepsi karyawan YPCM?
- b. Bagaimana tingkat produktivitas pekerja difabel berdasarkan pengelolaan sistem ergonomi di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta?

### **Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengelolaan sistem ergonomi di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta berdasarkan persepsi karyawan YPCM.
- b. Untuk mengetahui tingkat produktivitas pekerja difabel berdasarkan pengelolaan sistem ergonomi di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta.

### **KAJIAN PUSTAKA**

Penelitian yang dilakukan oleh Sari Dewi Purwanti (2017) dengan judul “Pengelolaan Tenaga Kerja Difabel untuk Mewujudkan *Workplace Inclusion*” penelitian kualitatif ini membahas pengelolaan tenaga kerja difabel (diversity management) di PT. Trans Retail Indonesia. Serta mengetahui apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan pengelolaan tenaga kerja penyandang disabilitas yang diterapkan oleh perusahaan dalam mewujudkan lingkungan kerja yang inklusif. Penelitian ini menemukan faktor pendukung berupa kerjasama stakeholders, dukungan rekan kerja, pendampingan serta konseling bagi karyawan difabel. Sedangkan faktor penghambatnya adalah komunikasi, ketidaksiapan cabang untuk menempatkan karyawan difabel, tenaga profesional pendukung difabel, dan produktivitas kerja karyawan difabel yang mengancam keberlanjutan kerja mereka.

Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menganalisis bagaimana pengelolaan karyawan difabel di dalam sebuah perusahaan. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang akan dilakukan lebih terfokus kepada sistem pengelolaan ergonomi demi mewujudkan kesejahteraan para karyawan difabel di tempat kerja.

Penelitian Jonathan Gruber dan Jeffrey Kubik (1994) yang berjudul "*Disability Insurance Rejection Rates and The Labor Supply of Older Workers*". Tujuan penelitian ini adalah untuk mempelajari pengaruh dari kebijakan penolakan asuransi disabilitas. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, hasil merupakan analisis data yang sudah ada, yaitu berasal dari NHIS (*National Health Interview Survey*). Data NHIS tahun 1976-1978 (sebelum kebijakan berubah dan data NHIS tahun 1980-1982 (setelah kebijakan berubah).

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menganalisis karyawan difabel di sebuah perusahaan. Namun perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan yakni lebih berfokus kepada sistem ergonomi dan produktivitas di perusahaan yang akan diteliti dan tidak meneliti asuransi karyawan difabel yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan lama.

Penelitian yang ditulis oleh Nitabian Iftita Rahayu, Sri Gunani Partawi dan Nurhadi Siswanto (2015) yang berjudul "*Model Rotasi Pekerjaan Berdasarkan Faktor Ergonomi*". Penelitian ini menggunakan faktor ergonomi dalam pengembangan model rotasi pekerjaan. Faktor ergonomi tersebut meliputi: faktor ergonomi pada aspek manusia/karyawan, pekerjaan, dan lingkungan tempat kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai dasar untuk menganalisis. Penelitian dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu: identifikasi faktor ergonomi, pembuatan model matematis, dan percobaan numerik. Untuk penyelesaiannya menggunakan *integer programming* dengan fungsi tujuan adalah produktivitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika dilihat dari segi produktivitas dan kesejahteraan karyawan, rotasi pekerjaan yang mempertimbangkan faktor ergonomi secara komprehensif memberikan hasil yang lebih baik.

Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menganalisis faktor ergonomi demi mewujudkan produktivitas karyawan. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menganalisis sistem ergonomi untuk karyawan difabel.

Dimas Kharisma Yunizar (2015) dalam studinya yang berjudul "*Studi Ergonomi Pada Aksesibilitas Difable Puskesmas Depok I Sleman (Studi Kasus Puskesmas Depok I Sleman)*" Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pengambilan data adalah menggunakan wawancara dengan karyawan maupun dengan pengunjung khususnya pengunjung difabel di Puskesmas ini. Data pelengkap diperoleh dari bagian administrasi Puskesmas berupa profil Puskesmas, serta data yang berhubungan dengan penelitian. Hasil dari penelitian ini yaitu ada beberapa aspek aksesibilitas pada Puskesmas Depok I Sleman yang belum ramah terhadap kaum difable, terlihat dari belum terpenuhinya 4 (empat) azas yang ia inginkan yaitu azas kemudahan, azas keselamatan, azas kegunaan

dan azas kemandirian, sehingga aspek aksesibilitas pada Puskesmas Depok I Sleman harus diperbaiki sehingga ramah terhadap kaum difabel, sehingga 4 (empat) azas yang ia inginkan dapat terpenuhi. Dimas mengatakan bahwa untuk meningkatkan kualitas hidup bagi kelompok masyarakat khususnya kelompok difabel, didasarkan atas prinsip kesetaraan (persamaan) kesempatan dan partisipasi dalam berbagai aspek hidup dan kehidupan terutama yang berkenaan dengan masalah aksesibilitas, rehabilitasi, kesempatan kerja, kesehatan serta pendidikan.

Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menganalisis aksesibilitas bagi penyandang cacat. Namun perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah difabel sebagai karyawan disebuah yayasan.

Retno Widiastuti (2011) pada studinya yang berjudul "*Studi Ergonomi Kognitif Untuk Mengetahui Penurunan Produktivitas Kerja Akibat Kenaikan Tingkat Kebisingan*". Metode yang di gunakan adalah pendekatan kuantitatif eksperimen. Hasil penelitian adalah produktivitas pada tingkat kebisingan 80,3dB dan 85dB mengalami penurunan sebesar 12%, dimana kebisingan dapat mempengaruhi kenyamanan seseorang ketika melakukan sebuah pekerjaan, selain itu kebisingan dapat menyebabkan sakit kepala.

Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menganalisis tingkat produktivitas dengan berdasarkan faktor ergonomi di lingkungan kerja. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menganalisis secara umum pengelolaan sistem ergonomi di lingkungan kerja karyawan difabel.

Anisa Damayanti (2016) pada penelitiannya yang berjudul "*Perancangan Sarana Kegiatan Eliminasi untuk Penyandang Difabel Kaki dengan Studi Kasus pada Kamar Mandi Rumah Tinggal*". Penelitian ini bertujuan untuk menemukan sebuah perancangan sebuah kamar mandi tempat tinggal sebagai sarana kegiatan eliminasi untuk penyandang difabel kaki. Metode yang digunakan yaitu kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Penelitian ini mengatakan bahwa ergonomi merupakan sebuah faktor yang sangat penting dalam sebuah perancangan desain lingkungan kerja atau tempat tinggal, sehingga faktor ergonomi termasuk kedalam prioritas yang tinggi untuk di pertimbangkan.

Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menganalisis sebuah faktor ergonomi yang berkaitan dengan kelompok difabel. Namun perbedaannya adalah penelitian yang akan dilakukan lebih terfokus kepada pengelolaan sistem ergonomi untuk mewujudkan produktivitas karyawan difabel dalam mengerjakan pekerjaannya.

Emil Sundstrup, et al (2013) didalam penelitiannya dengan judul "*Participatory ergonomic intervention versus strength training on chronic pain and work disability in slaughterhouse workers: study protocol for a single-blind, randomized controlled trial*". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan eksperimen memiliki tujuan untuk mengetahui faktor tekanan kerja yang berlebih dan dengan didasarkan ergonomi serta pelatihan

karyawan yang akan mempengaruhi rasa nyeri pada karyawan difabel. Hasil yang ditemukan adalah ukuran dari eksperimen yang dilakukan selama 10 minggu, dimana setelah 10 minggu bekerja dibawah tekanan yang berlebih ditemukan adanya rasa nyeri pada tubuh.

Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah meneliti tentang ergonomi dan karyawan difabel. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah meneliti sebuah Yayasan, dimana semua karyawan di Yayasan tersebut adalah kelompok penyandang cacat.

Penelitian Susanne (2000) yang berjudul "*Disability Employment Policies and Practices in Private and Federal Sector Organizations*". Penelitian yang menggunakan metode kualitatif memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar kesadaran organisasi sektor swasta maupun sektor publik dalam menghadapi kebijakan nondiskriminasi kelompok difabel dalam bekerja. Hasilnya adalah masing-masing organisasi menanggapi dengan baik undang-undang mengenai kebijakan untuk tidak mendiskriminasi, bahkan mereka menyarankan agar akomodasi untuk kelompok difabel di lingkungan tempat mereka bekerja lebih ditingkatkan lagi.

Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menganalisis aksesibilitas untuk kelompok difabel didalam dunia kerja. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah meneliti secara umum pengelolaan sistem ergonomi untuk produktivitas karyawan, namun penelitian terdahulu lebih terfokus kepada analisis kebijakan dan hak-hak karyawan difabel.

Negara Romania jumlah pengangguran untuk kelompok difabel yaitu dua kali lipat lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok masyarakat umum. Ia mengatakan jika kelompok difabel memiliki pendapatan yang jauh lebih rendah daripada kelompok masyarakat pada umumnya. Hal ini ditegaskan dalam penelitian Bara Monila Angela (2015) yang berjudul "*Employment Of Persons With Disabilities*" penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa banyak orang dengan penderita cacat dapat diterima diperusahaan besar dan dipekerjakan sebagai karyawannya. Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti karyawan difabel.

## **METODE PENELITIAN**

Pada sebuah penelitian pasti memerlukan metode atau pendekatan yang digunakan untuk melakukan penelitian tersebut terhadap fenomena atau fakta yang ada dilapangan. Prosedur penelitian harus didasari dengan metode penelitian yang ilmiah agar hasil dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif bersifat subjektif, berdasarkan pengalaman individu, secara sosial diarahkan oleh individu yang bersangkutan, sehingga peneliti tidak memasukkan opini apapun. Penelitian kualitatif merupakan metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna dari sejumlah individu atau kelompok orang yang berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Pada penelitian kualitatif, ada beberapa pendekatan yang dapat dijadikan salah satu panduan untuk melakukan penelitian. Pendekatan-pendekatan tersebut meliputi *ethnography*, *case study*, *grounded theory*, *phenomenology*, dan *narrative* (Creswell, 2009). Sedangkan penelitian ini

menggunakan pendekatan phenomenology, dimana peneliti mengidentifikasi pengalaman sebuah fenomena berdasarkan penjelasan dari partisipan. Memahami pengalaman hidup yang menandai fenomenologi sebagai filsafat sekaligus metode. Dalam prosesnya, peneliti harus mengesampingkan pengalaman pribadinya untuk memahami partisipan dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengelolaan sistem ergonomi di salah satu yayasan penyandang cacat, dan untuk mengetahui bagaimana produktivitas pekerja berdasarkan sistem ergonomi dan lingkungan kerja yang dikelola. Oleh karena itu, penelitian ini dibutuhkan pendekatan kualitatif agar dapat menghasilkan *outcome* berdasar fakta yang terjadi di tempat kerja. Sehingga penelitian ini menggunakan pendekatan metode kualitatif.

## **HASIL DAN ANALISIS**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka ditemukan beberapa temuan yang dapat didiskusikan lebih lanjut yaitu :

### **a. Menjadi Karyawan Difabel**

Tentu masing-masing individu tidak ingin aktivitas dan kegiatannya untuk melakukan sesuatu terbatas, namun beberapa orang didunia ini memiliki jalan masing-masing untuk menjalani kehidupan. Seperti para korban gempa bumi, korban kecelakaan kendaraan, ataupun korban kecelakaan yang lain, sehingga menyebabkan mereka harus mengalami luka pada bagian-bagian tubuh yang kemudian menjadikan mereka sebagai kelompok penderita difabel. Penderita difabel pun memiliki hak dan kewajiban yang sama dengan kelompok masyarakat pada umumnya, dimana mereka memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan dan kewajiban untuk memenuhi kebutuhan kehidupan mereka. Menjadi karyawan penderita difabel tidaklah mudah.

Namun terkadang orang dengan penderita difabel atau penyandang cacat sering dibedakan karena cenderung dianggap lebih lemah oleh orang-orang normal pada umumnya. Hal ini ditegaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Sari Dewi Purwanti (2017). Memang jika diperhatikan, penderita difabel lebih susah mendapatkan pekerjaan daripada masyarakat normal pada umumnya. Mereka kurang diprioritaskan untuk menjadi pegawai atau karyawan disuatu perusahaan dengan alasan keterbatasan yang dimiliki menjadi sebuah hambatan. Namun di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri ini, para penderita difabel dijadikan karyawan untuk mendukung kesejahteraan mereka dan mampu menghilangkan pandangan orang mengenai penderita difabel yang tidak bisa melakukan pekerjaan dengan bebas. Proses menjadi karyawan difabel juga tidaklah mudah, mereka harus mengikuti pelatihan dan magang sebelum menjadi karyawan tetap di Yayasan ini. Namun semangat bekerja dari masing-masing individu penderita difabel disini cukup besar, sehingga pekerjaan-pekerjaan tidak dirasa susah.

### **b. Sistem Pengelolaan Lingkungan Kerja untuk Produktivitas Karyawan Penderita Difabel di YPCM**

Bagi karyawan penderita difabel, lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja seorang karyawan. Lingkungan kerja bagi karyawan penderita difabel jelas harus disesuaikan dengan tingkat kecacatan yang dimiliki oleh para karyawan tersebut. Lingkungan kerja atau ergonomi yang baik dapat meningkatkan kenyamanan karyawan sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih produktif. Didalam penelitian yang ditulis oleh Nitabian Iftita Rahayu, Sri Gunani Partiwid dan Nurhadi Siswanto (2015) yang berjudul "*Model Rotasi Pekerjaan Berdasarkan Faktor Ergonomi*" mengatakan bahwa ergonomi merupakan salah satu faktor pendukung agar lingkungan kerja menjadi nyaman. Ergonomi memiliki peranan yang sangat penting didalam meningkatkan kinerja sistem secara keseluruhan dan mengoptimalkan kesejahteraan pekerja.

Temuan di Yayasan ini mengenai lingkungan kerja adalah faktor yang mendukung karyawan untuk merasa lebih nyaman, yaitu rekan kerja yang baik, pertemuan rutin dengan pengelola yayasan untuk diberikan semangat dan motivasi, dan fasilitas kerja yang mencukupi. Didalam dunia kerja kelompok difabel memerlukan aksesibilitas yang mudah untuk mendukung kenyamanan dalam kinerjanya. Hal ini ditegaskan oleh Dimas Kharisma Yunizar (2015) dalam studinya yang berjudul "*Studi Ergonomi Pada Aksesibilitas Difable Puskesmas Depok I Sleman (Studi Kasus Puskesmas Depok I Sleman)*". Untuk menjalankan kehidupan dan melakukan aktivitas sehari-hari saja, kelompok penderita difabel membutuhkan aksesibilitas yang mudah, apalagi jika seorang penderita difabel menjadi karyawan dan pekerjaan yang dilakukan mengharuskannya untuk melakukan aktivitas lebih. Faktor fisik lingkungan kerja/tempat kerja dapat berpengaruh terhadap baik buruknya kinerja tenaga kerja, bahkan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Pernyataan ini ditegaskan oleh Retno Widiastuti (2011) pada studinya yang berjudul "*Studi Ergonomi Kognitif Untuk Mengetahui Penurunan Produktivitas Kerja Akibat Kenaikan Tingkat Kebisingan*". Temuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah produktivitas dari karyawan yang tetap tinggi walaupun sebenarnya pihak Yayasan belum sepenuhnya memberikan kenyamanan yang maksimal bagi para karyawannya. Dapat dilihat dari produk-produk yang dihasilkan, dimana menunjukkan bahwa karyawan disini sangat dituntut untuk dapat produktif dalam bekerja, sehingga dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi.

Disamping itu, Yayasan inipun belum sepenuhnya menerapkan pengelolaan sistem ergonomi yang baik, dimana temuan penelitian menunjukkan bahwa belum ada fasilitas kesehatan yang mencukupi karyawan dan pengelolaan lingkungan kerja masih bergantung dari kesadaran diri masing-masing karyawan. Penelitian semacam ini belum banyak ditemukan, terlebih lagi di Indonesia mayoritas kelompok penderita difabel yang sampai saat ini masih belum diprioritaskan untuk menjadi karyawan, sehingga walaupun ada perusahaan yang mempekerjakan seorang penderita difabel, pengelolaan lingkungan kerja dan aksesibilitas masih dirasa kurang, dan pengelolaan lingkungan kerja yang nyaman masih terbatas untuk kelompok karyawan normal.

Masalah ergonomi menjadi lebih penting untuk diteliti dan diperhatikan bagi karyawan penderita difabel, apalagi di negara-negara maju seperti di Amerika sudah ada peraturan perundang-undangan mengenai hak kerja difabel, di Indonesia pun sebenarnya sudah ada undang-undang yang mengatur hal itu, namun penerapannya masih kurang dan akibatnya kelompok penderita difabel masih merasa belum diperhatikan, sehingga penelitian mengenai sistem ergonomi yang baik bagi karyawan difabel dapat memberikan kontribusi berupa referensi yang kemudian hari dapat dibaca oleh pemerintah untuk mempertimbangkan kembali pemberian bantuan untuk Yayasan-Yayasan difabel di Indonesia khususnya Yogyakarta demi melancarkan kegiatan bekerja untuk Yayasan maupun untuk karyawan tersebut.

## **KESIMPULAN**

Pada dasarnya Yayasan ini bukanlah perusahaan profit yang mengutamakan keuntungan dari produk penjualan, namun pada awalnya Yayasan ini dibentuk karena perkumpulan penderita difabel yang ingin mandiri dan membentuk Yayasan Penyandang Cacat Mandiri, yang kemudian dikembangkan melalui bantuan dari negara Jepang setelah bencana gempa bumi yang terjadi di Yogyakarta pada tanggal 26 Mei 2006. Yayasan ini mulai didirikan pada tahun 2007 kemudian selesai dan diresmikan pada tahun 2008. Awal mula Yayasan ini dibentuk adalah dengan tujuan mengelola penderita difabel yang khususnya pada saat itu adalah korban gempa bumi, dan menyejahterakan para penderita difabel tersebut dengan bekerja membuat sebuah produk serta menjalani pelatihan dan magang sebelum menjadi karyawan tetap.

Tujuan-tujuan lain pada yayasan terlihat dari kegiatan proses kerja para karyawan, dimana Yayasan juga memiliki tujuan untuk mengurangi tingkat ketidakpercayaan diri terhadap keterbatasan yang dimiliki, sehingga bekerja menjadi salah satu solusi dan alternatif bagi mereka untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan bekerja yang mereka miliki. Yayasan ini memiliki fasilitas yang cukup memadai untuk mereka gunakan ketika bekerja maupun berada di Yayasan, seperti fasilitas kamar mandi, fasilitas peralatan kerja. Namun fasilitas kesehatan di Yayasan ini belum sepenuhnya dapat dirasakan oleh karyawan yang mengalami kecelakaan kerja pada saat bekerja, sehingga mereka hanya mengandalkan rekan kerja untuk memberikan pertolongan pertama ketika terdapat kecelakaan kerja darurat. Yayasan ini hanya memiliki ruangan kesehatan yang terdapat obat-obatan didalamnya tanpa adanya perawat atau orang yang ahli dalam hal pengobatan.

Walaupun pada hasil wawancara dan produk yang dihasilkan menunjukkan bahwa tingkat produktivitas para karyawan sudah baik, namun Yayasan ini belum 100% memberikan kenyamanan dan belum memiliki sistem ergonomi yang baik. Terlihat dari observasi yang dilakukan penulis tentang tingkat kenyamanan dan sistem pengelolaan ergonomi dimana kedua hal tersebut belum dapat dirasakan dengan baik di Yayasan ini, terutama posisi kerja tiap-tiap individu ketika bekerja, karena sudah kita ketahui bahwa penyandang cacat di yayasan ini memiliki kebutuhan masing-masing yang sesuai dengan

tingkat kecacatan yang dimiliki. Sistem pengelolaan di Yayasan ini belum tertata dengan baik, dikarenakan pengelolaan tempat kerja dan peralatan kerja masih mengandalkan kesadaran diri para karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Angela, Bara Monila. (2015), *Employment Of Persons With Disabilities, science direct*, vol 191, Hal 979-983.
- Bohlander, Goerge. (2010). *Human Resources Management*. USA: PreMedia Global.
- Damayanti, Anisa. (2016), *Perancangan Sarana Kegiatan Eliminasi untuk Penyandang Difabel Kaki dengan Studi Kasus pada Kamar Mandi Rumah Tinggal*, e-Proceeding of Art & Design, Vol.3, Hal 100-106.
- Gruber, Jonathan, and Kubik, Jeffrey (1994), *Disability Insurance Rejection Rates and The Labor Supply of Older Worker*, NBER working paper, vol 4941.
- Iftita, Nitibian Rahayu, Pratiwi, Sri Gunani, dan Siswanto, Nurhadi (2015). *Model Rotasi Pekerjaan Berdasarkan Faktor Ergonomi*, ISBN, Vol 51. Hal 1-7.
- Purwanti, SD. (2017), *Pengelolaan Tenaga Kerja Difabel untuk Mewujudkan Workplace Inclusion*, *Journal of disability studies*, Vol 4, Hal 1-24.
- Sundstrup, Emil, Jakobsen, Markus, Christoffer H Andersen, Kenneth Jay, Roger Persson, Per Aagaard and Lars L Andersen (2013), *Participatory ergonomic intervention versus strength training on chronic pain and work disability in slaughterhouse workers: study protocol for a single-blind, randomized controlled trial*, BMC Musculoskeletal Disorders, Hal 1-9.
- Susanne (2000), *Disability Employment Policies and Practices in Private and Federal Sector Organizations*, Extension Division, Hal 1-60.
- Widiastuti, Retno. (2011). *Studi Ergonomi Kognitif Untuk Mengetahui Penurunan Produktivitas Kerja Akibat Kenaikan Tingkat Kebisingan*, Jurnal Teknologi, Vol 4, Hal 136-145.

Yunizar, D. K. (2015), *Studi Ergonomi Pada Aksesibilitas Difable Puskesmas Depok I Sleman (Studi Kasus Puskesmas Depok I Sleman)*, Jurnal Arsitektur KOMPOSISI, Vol 11. Hal 21-32.

Undang undang :

Undang Undang No 4 tahun 1997 pada pasal 13

UU Republik Indonesia No. 8 Tahun 2016 pasal 5 BAB III tentang Hak  
Difabel

UU no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 4 Tahun 1997 Pasal 1 ayat 4 tentang Penyandang  
Cacat