

Proses Rekrutmen Alfability sebagai Pemenuhan Source Disabilitas di PT. Sumber Alfaria Trijaya TBK

M. Aqsha Mahendra Munir¹, Widyastuti²

^{1,2} Universitas Negeri Makassar

e-mail: aqshamahendra28@gmail.com¹, Widyastuti@unm.co.id²

Abstrak

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang retail di Indonesia. Sebagai salah satu perusahaan swasta PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk wajib mempekerjakan karyawan disabilitas minimal satu persen dari jumlah karyawan. Upaya yang dilakukan adalah dengan melakukan sosialisasi terkait program Alfability serta melakukan rekrutmen tenaga kerja disabilitas. Program Alfability merupakan salah satu program yang dikembangkan oleh perusahaan sebagai upaya membangun lingkungan kerja yang inklusif. Pada Kegiatan ini terdapat proses sosialisasi dan rekrutmen di Kantor Sentra Wirajaya Makassar. Hasil akhir dari dua kegiatan ini adalah Alfamart Branch Makassar berhasil membangun kerja sama dengan Sentra Wirajaya Makassar sebagai perpanjangan tangan Alfamart dalam menyebarkan informasi lowongan pekerjaan, Pembina Sentra Wirajaya Makassar bersedia memfasilitasi alumninya dalam proses rekrutmen karyawan disabilitas secara berkala untuk kedepannya dan mendapatkan satu calon kandidat yang sesuai kualifikasi.

Kata kunci: *Disabilitas, Rekrutmen, Inklusif*

Abstract

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk is a private company operating in the retail sector in Indonesia. As a private company, PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk is required to employ employees with disabilities of at least one percent of the total number of employees. Efforts made are by conducting outreach regarding the Alfability program and recruiting disabled workers. The Alfability Program is one of the programs developed by the company as an effort to build an inclusive work environment. In this activity there is a socialization and recruitment process at the Makassar Wirajaya Center Office. The final result of these two activities is that Alfamart Branch Makassar succeeded in building cooperation with Sentra Wirajaya Makassar as an extension of Alfamart in disseminating information about job vacancies. The Trustees of Sentra Wirajaya Makassar are willing to facilitate their alumni in the recruitment process for disabled employees regularly in the future and obtain one prospective candidate who according to qualifications

Keywords : *Disability, Recruitment, Inclusive*

PENDAHULUAN

Salah satu faktor penentu keberhasilan dalam perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Baik perusahaan yang bergerak dalam industri manufaktur ataupun industri pelayanan jasa. Mathis dan Jackson (2006) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai suatu rancangan sistem - sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan bakat dan potensi manusia secara efektif dan efisien agar bisa mencapai tujuan organisasi, sehingga dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas suatu organisasi atau perusahaan mampu mencapai tujuan, visi, dan misinya.

Sumber daya manusia adalah sebuah pendekatan strategis yang melibatkan keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen dalam mengorganisasikan sumber daya (Hamali, 2016). Pengelolaan Sumber Daya Manusia

(SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan di suatu perusahaan. Di era perkembangan yang pesat saat ini, perusahaan harus sangat selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, berkompeten, dan memiliki daya saing tinggi. Manajemen perusahaan, terutama bagian HRD (*Human Resource Development*), harus berhati-hati dalam menyeleksi calon karyawan. Perusahaan menyadari bahwasanya Sumber daya manusia (SDM) adalah modal utama dalam proses pembangunan sebuah perusahaan. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi.

Menurut Handoko (2008) rekrutmen merupakan proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Sedangkan menurut Noe dkk (2018) rekrutmen adalah sebuah proses yang di dilaksanakan oleh suatu perusahaan untuk mencari calon karyawan yang potensial sesuai dengan standar kualifikasi yang dibutuhkan. Selain rekrutmen, seleksi juga merupakan bagian dari pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Umi & Olieva (2019) Seleksi merupakan Proses yang bertujuan untuk menemukan dan memilih calon terbaik sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk mengisi posisi yang tersedia. Selama proses rekrutmen, pihak penerima pelamar kerja berusaha mengidentifikasi kandidat potensial dengan mengamati pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan karakteristik lain yang relevan. Seleksi kemudian memfokuskan pada evaluasi lebih mendalam terhadap kandidat yang memenuhi kualifikasi untuk memastikan bahwa mereka cocok dengan kebutuhan perusahaan. Dengan demikian, tujuan utama dari kedua proses ini adalah untuk memastikan perekrutan dan pemilihan individu yang tepat guna mendukung tujuan organisasi.

Alfamart yang didirikan oleh Djoko Susanto pada tahun 1989 adalah perusahaan perdagangan dan distribusi yang dikenal luas di Indonesia. Perusahaan ini merupakan bagian dari jaringan Alfa Group dan fokus pada bidang ritel barang dan jasa. Saat ini, Alfamart telah berkembang menjadi perusahaan nasional dengan cabang yang tersebar di seluruh Indonesia, termasuk di Makassar. Total gerai Alfamart mencapai puluhan ribu toko, dan perusahaan ini didukung oleh lebih dari 23.000 karyawan yang berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Di Sulawesi Selatan, khususnya di Kota Makassar terdapat salah satu kantor Office Alfamart yang mengelola 607 toko dan memiliki 4959 karyawan aktif. Pada tahun 2016 Alfamart mengusung konsep yang bernama *alfability*. *Alfability* merupakan Upaya yang di lakukan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Untuk menuju perusahaan yang inklusi, dengan mengembangkan lingkungan kerja yang terbuka dan peduli kepada penyandang disabilitas dan hingga saat ini alfamart aktif memberikan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk bergabung menjadi karyawan.

Menurut Khaeruman (2021), disabilitas adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kondisi individu yang memiliki ketidakmampuan atau keterbatasan dalam aspek fisik, kognitif, mental, emosional, sensorik, atau kombinasi dari keadaan-keadaan tersebut. Sementara itu, Sukmana (2020) mendefinisikan penyandang disabilitas sebagai setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dapat menyebabkan hambatan dan kesulitan dalam berinteraksi dengan lingkungan serta berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesetaraan hak. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik, jumlah penyandang disabilitas di Indonesia pada tahun 2020 mencapai 22,5 juta orang atau sekitar lima persen dari total populasi di Indonesia (Jannah, dkk., 2023).

Dari keseluruhan jumlah penyandang disabilitas di Indonesia, hanya 55,5% diantaranya yang kemudian terserap ke lapangan pekerjaan. Dari jumlah tersebut, 71,4% diantaranya bahkan merupakan pekerja disektor informal. Hal ini disebabkan karena kurangnya kemudahan akses dan fleksibilitas baik dari segi waktu maupun aturan bagi karyawan disabilitas di sektor formal (Yulaswati, dkk., 2021). Widinarshi (Tan, 2021) juga menyatakan bahwa individu yang terlihat 'berbeda' dari individu disekitarnya dianggap tidak dapat diterima.

Sulitnya penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan di Indonesia merupakan masalah serius yang perlu segera ditangani, karena jika tidak, hal ini dapat menyebabkan dampak sosial lainnya seperti pengangguran dan kemiskinan. Salah satu

solusi yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Mendapatkan kesempatan kerja adalah impian setiap orang karena dengan bekerja, kita bisa memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dan menjadi individu yang produktif. Hal ini telah diatur dalam Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (UUD 1945), yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. "Setiap orang" di sini mencakup semua orang tanpa terkecuali, termasuk penyandang disabilitas.

Perusahaan, termasuk Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), serta perusahaan swasta seperti koperasi, memiliki kewajiban untuk mempekerjakan penyandang disabilitas sesuai dengan jenis dan tingkat kecacatan, pendidikan, dan kemampuan mereka. Hal ini diatur dalam Pasal 14 UU Penyandang Disabilitas (UU PC). Perusahaan harus mempekerjakan minimal satu penyandang disabilitas yang memenuhi syarat dan kualifikasi untuk setiap 100 karyawan yang ada. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas Pasal 53 ayat 2, perusahaan swasta wajib mempekerjakan setidaknya 1% penyandang disabilitas dari total pegawai. Oleh karena itu, proses rekrutmen dan seleksi di Alfamart juga terbuka untuk semua penyandang disabilitas, termasuk daksa, rungu wicara, netra, dan grahita. Sebagai perusahaan swasta nasional, Alfamart mendukung penuh peraturan ini dengan membuka lowongan pekerjaan di semua cabangnya bagi penyandang disabilitas.

Alfamart *Branch* Makassar tercatat terdapat 31 orang penyandang disabilitas yang tersebar diberbagai posisi seperti di area toko ataupun di *warehouse*. Melalui program *Alfability* telah aktif melakukan rekrutmen di berbagai tempat, termasuk instansi dan sekolah luar biasa, untuk membantu penyandang disabilitas di Sulawesi Selatan mendapatkan pekerjaan. Alfamart telah diakui oleh Kementerian Ketenagakerjaan RI memberikan penghargaan atas dedikasinya dalam mempekerjakan penyandang disabilitas di Indonesia. Penghargaan ini diserahkan langsung oleh Menteri Ketenagakerjaan RI kepada Human Capital Director PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk sebagai bentuk pengakuan terhadap upaya Alfamart dalam menciptakan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, sesuai dengan penilaian dari Kemenaker.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif adalah kunci keberhasilan perusahaan. Alfamart, sebagai salah satu perusahaan ritel terbesar di Indonesia, telah menunjukkan bahwa inklusi dan kesetaraan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas tidak hanya mungkin, tetapi juga memberikan manfaat besar bagi perusahaan dan masyarakat. Program *Alfability* yang diusung oleh Alfamart menjadi contoh konkret bagaimana perusahaan dapat berperan aktif dalam mendukung penyandang disabilitas, memberikan mereka kesempatan untuk menjadi bagian dari dunia kerja yang produktif dan inklusif. Dengan demikian, upaya ini tidak hanya memberikan dampak positif bagi penyandang disabilitas tetapi juga memperkuat posisi Alfamart sebagai perusahaan yang peduli terhadap tanggung jawab sosial dan keberlanjutan.

METODE

Kegiatan ini terdiri atas kegiatan sosialisasi dan proses rekrutmen. Dalam kegiatan sosialisasi program *Alfability* terdapat tiga tahapan, tahapan pertama adalah identifikasi komunitas, lembaga dan sekolah yang menaungi penyandang disabilitas di Kota Makassar. Tahapan kedua adalah menghubungi komunitas, lembaga dan sekolah yang bersedia untuk bekerja sama dengan Alfamart *Branch* Makassar dan yang terakhir adalah melakukan sosialisasi terkait kriteria yang dibutuhkan, pemahaman mengenai deskripsi tugas dan manfaat yang akan diperoleh tenaga kerja disabilitas ketika bergabung dengan Alfamart. Sosialisasi program *Alfability* dilakukan di Kantor Sentra Wirajaya Kota Makassar pada tanggal 10 Juni 2024.

Kegiatan berikutnya adalah melaksanakan proses rekrutmen tenaga kerja disabilitas dengan menggunakan metode observasi dan wawancara. Rekrutmen merupakan sebuah proses untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai kualifikasi yang bertujuan

untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu Perusahaan (Lina, 2020). Proses rekrutmen di laksanakan pada tanggal 21 Juni 2024 Di Sentra Wirajaya Makassar. Tahapan rekrutmen menurut Spector (2012) terdiri dari empat langkah. Pertama, merencanakan kebutuhan karyawan baru dengan menggunakan *Man Power Planning* (MPP) serta menerima formulir permintaan karyawan (PK) dari tim rekrutmen. Kedua, melaksanakan proses rekrutmen dengan menggunakan sumber daya yang telah tersedia. Ketiga, menyeleksi kandidat berdasarkan evaluasi berkas administratif, hasil psikotes, dan wawancara. Terakhir, menawarkan posisi yang tersedia kepada kandidat yang terpilih melalui *offering letter*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kegiatan sosialisasi yang telah dilakukan di Kantor Sentra Wirajaya Makassar Kota Makassar, Alfamart *Branch* Makassar berhasil membangun kerja sama dengan Sentra Wirajaya Makassar Kota Makassar sebagai perpanjangan tangan Alfamart dalam menyebarkan informasi lowongan pekerjaan. Selain itu, Pembina Sentra Wirajaya Kota Makassar bersedia memfasilitasi alumninya dalam proses rekrutmen karyawan disabilitas secara berkala untuk kedepannya.

Alfamart *Branch* Makassar sebelumnya memiliki 30 karyawan disabilitas yang ditempatkan di berbagai posisi, mulai dari karyawan dengan posisi *Crew of Store* di toko hingga *Helper* dan *Picker* yang bekerja di *warehouse* atau gudang. Melalui proses rekrutmen yang melibatkan dua kandidat yang diundang dan bersedia, hanya satu kandidat yang sesuai dengan kualifikasi yang telah di tentukan. Di karenakan kandidat yang satunya tidak sesuai dengan kualifikasi yang di inginkan. Dengan penambahan ini, Alfamart *Branch* Makassar kini memiliki total 31 karyawan disabilitas, yang belum melebihi target awal yaitu sebesar 34 karyawan.

Setelah upaya perekrutan dan seleksi yang telah dilakukan, terjadi peningkatan jumlah karyawan disabilitas pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk *branch* Makassar, hal ini belum mencapai target sebanyak 1% dari keseluruhan jumlah karyawan, namun tim rekrutmen alfamart masih berupayah untuk mencapai target tersebut. Melalui proses rekrutmen di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, penyandang disabilitas di Sulawesi Selatan juga akhirnya mendapatkan haknya sebagai warga negara. Dengan peluang kerja di Alfamart melalui program *Alfability* membantu penyandang disabilitas dalam meningkatkan peluang keberhasilan mereka untuk menjalani kehidupan pribadi dan sosial yang bermakna (Syobah, 2018).

Terdapat pula faktor pendukung dan penghambat dalam proses rekrutmen karyawan disabilitas di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Makassar:

1. Faktor pendukung dalam proses rekrutmen adalah kandidat yang mampu berkomunikasi melalui bahasa isyarat maupun melalui teks. Rahma, Maskub dan Arifin (2022) menyatakan bahwa bahasa isyarat merupakan salah satu media komunikasi terpenting bagi penyandang disabilitas tuli. Bahasa isyarat sendiri merupakan cara berkomunikasi menggunakan tangan dan lengan sebagai media untuk menyampaikan pesan yang dimaksud.
2. Faktor Penghambat dalam Proses Rekrutmen adalah kurangnya SDM yang mampu berbahasa isyarat sehingga proses rekrutmen penyandang disabilitas tuna runngu memakan waktu yang cukup lama. Kendala ini kemudian diatasi dengan menggunakan media teks sebagai pengganti bahasa isyarat.

SIMPULAN

Dengan segala keterbatasan penyandang disabilitas untuk memperoleh informasi utamanya mengenai lowongan pekerjaan, PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk melalui program *Alfability* melakukan sosialisasi guna membantu penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan serta sebagai langkah awal dalam menjalankan amanat Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Melalui undang-undang tersebut, perusahaan swasta diwajibkan untuk mempekerjakan minimal 1% (satu persen) karyawan disabilitas dari

jumlah karyawan yang ada. Dalam memenuhi target *source* Alfability tersebut, PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk juga melaksanakan kegiatan rekrutmen yang bekerja sama dengan Sentra Wirajaya Kota Makassar. Dari kegiatan rekrutmen yang dilaksanakan, terdapat satu kandidat tenaga kerja disabilitas yang diterima untuk bekerja di Alfamart.

Berdasarkan hasil kegiatan yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa pemenuhan jumlah karyawan disabilitas pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk *branch* Makassar dapat dilakukan dengan penambahan tempat *source*, penyebaran informasi secara langsung baik itu terkait lowongan kerja dan sebagainya. Selain itu, upaya pemenuhan karyawan disabilitas pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk *branch* Makassar belum mencapai 1% yaitu dengan jumlah karyawan disabilitas sebanyak 31 orang dari total jumlah karyawan sebanyak 4959 orang. Dengan demikian PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk *branch* Makassar belum memenuhi amanat undang-undang nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Namun Alfamart hingga saat ini masih melakukan dan mengusahakan untuk mencapai 1% tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Buku Seru
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). Psikologi industri & organisasi. Penerbit Bintang Surabaya, 188.
- Jannah, Hanifah Miftahul., Billah, Hatta Utwun., Damayanti, Indah., Nadila, Kelsya Rukhiyah., Hamidah, Siti. (2023). Menghargai Martabat Penyandang Disabilitas: Tidak ada alasan untuk mencari simpati dalam mengemis. Jurnal Insan Pendidikan dan Sosial Humaniora, 1(2). doi: <https://doi.org/10.59581/jipsoshum-widyakarya.v1i2.149>
- Khaeruman. (2021). Proses Rekrutmen Karyawan Penyandang Disabilitas. Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance, 1(1), 61–70.
- Lina, Roidah. (2020). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Scientific Journal of Reflection, 3(3), 281-290. doi: <https://doi.org/10.5281/zenodo.3930694>
- Spector (2012) Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing Edisi Enam, Buku 1 dan 2. Salemba Empat. Jakarta.
- Mathis, L. R., & Jackson, H. J. (2006). Human Resource Management. Jakarta: Salemba Empat.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., Wrigth, P.M. 2018. Manajemen Sumber Daya
- Smara Raditia, T. G. A., & Pradnya Yustiawan, D. G. (2020). Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Yang Bekerja Pada Yayasan Di Bali. Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum, 8(12), 1845. <https://doi.org/10.24843/ks.2020.v08.i12.p02>
- Sukmana, Oman. (2020). Program Peningkatan Keterampilan Bagi Penyandang Disabilitas Netra (Studi di Panti Rehabilitasi Bina Netra Malang, Jawa Timur). Sosio Konsepsia, 9(2)
- Syobah, Sy Nurul. (2018). Pemberdayaan Penyandang Disabilitas di Kalimantan Timur. Nuansa, 15(2), 251-272. doi: <https://doi.org/10.19105/nuansa.v15i2.2057>