

MODEL SOCIAL RECRUITING SEBAGAI UPAYA PEMENUHAN KARYAWAN PENYANDANG DISABILITAS DI PT. X DALAM RANGKA MENGURANGI ANGKA PENGANGGURAN

Hardiana¹, Andi Nasrawati Hamid²

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar

Email: andi.nasrawati@unm.ac.id

ABSTRACT

The lack of Persons with Disabilities in the world of work causes high unemployment rates for the disabled group, so contributions from the recruitment team are urgently needed to do various ways to get candidates with disabilities. The solution to finding candidates easily in the recruitment process is social recruitment. The method used in this model is to use social media platforms, namely Facebook, Instagram, and WhatsApp. The result of model implementation is that there is an increase in the number of employees working at PT. X which started from two people in May to five people in July. The video that has been made is considered quite effective in overcoming the obstacles experienced by PT. X, namely the addition of candidates with disabilities who register to work at PT. X.

Keywords: *Persons with Disabilities, Social Recruitment, Unemployment.*

ABSTRAK

Kurangnya Penyandang Disabilitas di dunia kerja menyebabkan tingginya angka pengangguran bagi kelompok disabilitas, sehingga sangat perlu kontribusi dari tim rekrutmen untuk melakukan berbagai cara dalam mendapatkan kandidat penyandang disabilitas. Solusi mencari kandidat dengan mudah dalam proses perekrutan adalah rekrutmen sosial (*social recruitment*). Metode yang digunakan dalam model ini yaitu menggunakan platform media sosial yaitu Facebook, Instagram, dan WhatsApp. Hasil implementasi model yaitu terjadi penambahan jumlah karyawan yang bekerja di PT. X yang berawal dari dua orang di bulan Mei menjadi lima orang di bulan Juli. Video yang telah dibuat dianggap cukup efektif mengatasi kendala yang dialami PT. X yaitu adanya penambahan calon kandidat penyandang disabilitas yang mendaftar untuk bekerja di PT. X.

Kata Kunci: Penyandang Disabilitas, Rekrutmen Sosial, Pengangguran

1. PENDAHULUAN

Penyandang disabilitas atau yang sering dikenal dengan difabel merupakan salah satu kelompok minoritas di tengah-tengah masyarakat. Penyandang disabilitas memiliki keterbatasan sehingga dianggap berbeda dengan individu normal lainnya. Thedora et al., (2018) mengemukakan bahwa kategori penyandang disabilitas yaitu memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual, atau sensorik yang berjangka waktu lama. Keterbatasan yang dimiliki tersebut menyebabkan tidak mampu menjalani kehidupan pada umumnya seperti tidak bisa berpendidikan tinggi, tidak bisa bekerja, ataupun melakukan aktivitas apa saja yang digemari dan ditekuni sesuai dengan kemampuan dan impian yang diinginkan. Dengan begitu penyandang disabilitas memiliki tantangan yang lebih besar untuk hidup maju, berkembang secara adil, dan beradaptasi dalam lingkungan sekitar (Hutasoit, 2018).

Menurut WHO (2016) terdapat satu miliar penyandang disabilitas di seluruh dunia, di antaranya 360 juta penyandang tunarungu/tunawicara, sebanyak 200 juta penyandang tunanetra, 70 juta penyandang tunadaksa, dan 370 penyandang tunaganda. Menurut *Economic and Social Commission for Asia and the Pasific* (ESCAP United Nations, 2016, dalam Effendi et al., 2017) di Indonesia, terdapat saat ini 6.008.641 penyandang disabilitas yang terdiri dari 2.911.189 laki-laki dan 3.097.452 perempuan. Berdasarkan data *International Labour Organization* ([ILO], n.d, dalam Ansfridho & Setyawan, 2019) bahwa di negara-negara berkembang terdapat sekitar 82%

penyandang disabilitas berada di bawah garis kemiskinan sehingga seringkali mengalami keterbatasan akses pendidikan, kesehatan, pelatihan dan pekerjaan yang layak.

Pemerintah Indonesia sendiri telah memberikan kebijakan dan perlindungan akan hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang layak yang telah diatur dalam Undang-Undang No. 8 tahun 2016. Berdasarkan amanat dalam UU tersebut, bahwasanya penyandang disabilitas memiliki hak dan akses yang sama dalam kehidupan sosial dan politik, pendidikan, kesejahteraan sosial, perawatan medis, fasilitas publik, dan akses pekerjaan (Ansfridho & Setyawan, 2019). Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan juga telah diwajibkan perusahaan-perusahaan baik Pemerintah maupun Swasta untuk melibatkan dan merekrut penyandang disabilitas. Pada pasal 53 ayat 1 UU Difabel dijelaskan bahwa Pemerintah, Pemerintah Daerah, BUMN, BUMND wajib mempekerjakan sedikitnya 2% penyandang disabilitas dan 1% bagi perusahaan Swasta dari total karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Bagi perusahaan yang menghalangi dan melarang difabel untuk mendapatkan pekerjaan, maka akan dikenai sanksi pidana dan denda sesuai yang tertera dalam pasal 145 UU Difabel (Lukas et al., 2021).

Menurut Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja (Binapenta) pada tahun 2014 terdapat 1,5 juta pengangguran yang merupakan penyandang disabilitas. Sedangkan data dari Pusat Data dan Informasi (Pusdatin) Departemen RI tercatat bahwa sebesar 74,4% penyandang disabilitas adalah pengangguran/tidak bekerja (dalam Poerwanti, 2017). Banyaknya penyandang disabilitas yang tidak bekerja menyebabkan disabilitas tidak mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dan tidak dapat mengembangkan potensi diri yang mereka miliki, sehingga menjadi perhatian serius karena akan berdampak pada kehidupan sosial seperti pengangguran bahkan kemiskinan (Rachman, 2021).

PT. X merupakan salah satu perusahaan bergerak di bidang ritel yang mempekerjakan disabilitas sebagai karyawan. Adapun kategori penyandang disabilitas yang diterima adalah Tunadaksa, Tunarungu, dan Tunanetra yang dianggap mandiri dan siap untuk bekerja. Namun sebagai realisasi dari aturan pemerintah terhadap penyandang disabilitas belum terpenuhi sepenuhnya. Target pemenuhan karyawan yaitu minimal delapan orang namun aktual di perusahaan hanya dua orang.

Dalam membantu penyandang disabilitas untuk diterima di tempat kerja terletak di bagian tim perekrut (rekrutmen). Kontribusi perekrut dalam mengisi lowongan merupakan salah satu kunci dalam memenuhi sumber daya manusia (SDM) di perusahaan. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas bukanlah hal yang mudah, terutama merekrut penyandang disabilitas.

Berdasarkan wawancara dan observasi di lapangan, banyak faktor yang memengaruhi kurangnya pemenuhan karyawan disabilitas di PT. X yaitu sulitnya mendapatkan penyandang disabilitas yang berdomisi di kota tersebut, kurangnya informasi terkait komunitas-komunitas yang menaungi penyandang disabilitas, banyak penyandang disabilitas yang tidak lulus pendidikan minimal SMK/SMA/ sederajat, dan terdapat karyawan disabilitas yang kurang dapat menyesuaikan diri di tempat kerja sehingga memilih untuk *resign* atau berhenti. Dari kondisi tersebut akan berdampak pada penyandang disabilitas tidak bekerja, sehingga mengakibatkan pengangguran semakin meningkat.

Untuk mengatasi hal tersebut berbagai hal yang dilakukan untuk mendapatkan kandidat, salah satunya yaitu menggunakan model rekrutmen sosial (*social recruiting*) seperti membuat *flyer* terkait lowongan kerja bagi penyandang disabilitas, membuat video inspirasi, serta menyebarkan ke berbagai media sosial maupun kerabat.

KAJIAN LITERATUR

A. PENYANDANG DISABILITAS

Menurut WHO (2011) penyandang disabilitas adalah istilah yang meliputi kata gangguan, keterbatasan aktivitas, dan pembatasan partisipasi. Gangguan adalah permasalahan yang berkaitan dengan fungsi tubuh individu. Kemudian keterbatasan aktivitas adalah adanya ketidaksempurnaan dalam melaksanakan tugas maupun tindakan. Sedangkan keterbatasan partisipasi adalah permasalahan terkait dengan keterlibatan individu dengan lingkungan sosial. Keterbatasan tersebut tercipta dari proses interaksi antara kondisi kesehatan (penyakit/kelainan), kondisi lingkungan (akses fisik, ketersediaan teknologi), dan kondisi pribadi (motivasi diri, kepercayaan diri).

Definisi penyandang disabilitas menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas (2016) adalah individu yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik yang berjangka waktu lama yang dalam berinteraksi sehingga mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak. Berdasarkan pasal 4 ayat 1 UU No 8 tahun 2016 yang termasuk penyandang disabilitas fisik adalah individu yang terganggu pada fungsi gerak seperti amputasi, lumpuh, *paraplegi*, *celebral palsy*, akibat *stroke*, dan lain-lain. Penyandang disabilitas mental adalah terganggunya fungsi emosi dan perilaku. Penyandang disabilitas intelektual yaitu terganggu pada fungsi pikir seperti lambat belajar dan *down syndrom*. Sedangkan penyandang disabilitas sensorik adalah terganggu pada salah satu panca indra seperti tunanetra, tunarungu, dan tunawicara.

B. SOCIAL RECRUITING

Yulita (2021) mengemukakan bahwa perekrutan sosial (*social recruiting*) adalah proses perekrutan calon karyawan melalui penggunaan platform jejaring sosial seperti Facebook, Instagram, WhatsApp, LinkedIn dan lain-lain. Menurut Daniel (2021) bahwa perekrutan sosial adalah suatu proses yang dilakukan dengan mengiklankan pekerjaan, merekrut pelamar, dan menghubungkan dengan karyawan potensial melalui platform media sosial. Ini juga sering disebut sebagai perekrutan sosial atau perekrutan media sosial. Sedangkan menurut Muduli & Trivedi (2020) perekrutan sosial adalah suatu metode perekrutan dengan menggunakan situs media sosial berbasis internet yang bertujuan untuk menarik talenta dengan berbagai informasi terkait budaya perusahaan dan peluang karir. Dengan menggunakan media sosial memberikan berbagai informasi yang dibutuhkan untuk mendapatkan sesuai kualifikasi kandidat. Dalam hal perekrutan, metode ini sangat efektif untuk mendapatkan kandidat karena telah menggunakan media sosial dalam kehidupan sehari-hari.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Husna et al (2021) menjelaskan bahwa model rekrutmen sosial dianggap efektif dalam proses mencari kandidat. Model ini memiliki jangkauan yang lebih besar dibandingkan dengan menggunakan media cetak. Model ini juga sangat menghemat waktu dalam proses penyebaran iklan atau informasi terkait pembukaan lowongan pekerjaan yaitu dengan hanya membutuhkan koneksi yang cepat sehingga tersebar ke seluruh penjuru dunia.

Berdasarkan teori tersebut, peserta magang menganggap model rekrutmen sosial cukup efektif untuk solusi terkait kendala di PT. X dalam mendapatkan karyawan penyandang disabilitas. Hal tersebut dikarenakan akses dan keberadaan penyandang disabilitas tidak tersebar luas/diketahui sehingga menjadi sarana untuk memberikan informasi dengan mudah kepada seluruh disabilitas yang berada di sekitar PT. X tersebut.

2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam model ini yaitu menggunakan platform media sosial yaitu Facebook, Instagram, dan WhatsApp. Adapun prosedurnya yaitu sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan: Dilakukan di bulan Mei
 - a. Membuat/mengedit *flyer* lowongan pekerjaan penyandang disabilitas yang mencantumkan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan.
 - b. Membuat/mengedit video inspirasi singkat dengan tujuan memperkenalkan disabilitas yang bekerja di PT.X untuk menarik kandidat. Dalam proses pembuatan video ini melibatkan peserta magang dan penyandang disabilitas yang telah bekerja di PT. X
 2. Tahap Pelaksanaan: Dilakukan di bulan Juni
- Setelah *flyer* maupun video inspirasi selesai dibuat maka diunggah atau dibagikan ke berbagai media sosial di antaranya adalah Instagram.
3. Tahap Evaluasi : Dilakukan di bulan Juli
 - a. Memastikan *flyer* maupun video inspirasi disabilitas terunggah di akun resmi PT. X
 - b. Mengevaluasi peningkatan jumlah pelamar penyandang disabilitas di PT. X

Berdasarkan langkah-langkah tersebut dapat disimpulkan tahapan, prosedur, dan luaran model dalam tabel berikut ini, yaitu:

Tabel 1

Tahapan, Prosedur, dan Luaran Penelitian

Tahapan	Prosedur	Luaran
Tahap Persiapan		
1. Mengedit lowongan pekerjaan	<i>flyer</i> Menggunakan aplikasi Adobe dan canva	<i>Flyer</i> yang menarik sesuai kualifikasi perusahaan
2. Mengedit inspirasi disabilitas	video Membuat video bersama disabilitas yang telah bekerja di PT. X	Video yang menginspirasi disabilitas
Tahap Pelaksanaan		
<i>Flyer</i> loker dan inspirasi diunggah	video Diunggah ke Media Sosial yaitu Instagram	Jumlah penonton video mencapai 1.000 orang
Tahap Evaluasi		

1. Memastikan terunggah video	Mengecek di akun resmi PT. X	Terunggah di akun resmi PT. X dan mencapai 1.000 penonton
2. Evaluasi peningkatan pelamar	Mengecek data pelamar setiap bulan	Terjadi peningkatan jumlah pelamar disabilitas

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dengan wawancara awal dengan pihak PT. X dijelaskan bahwa target penyandang disabilitas sesuai dengan aturan pemerintah yang berlaku di PT. X yaitu delapan orang. Namun pada bulan Mei aktual di perusahaan hanya dua orang. Setelah pelaksanaan model terjadi peningkatan pelamar disabilitas yang dijelaskan secara rinci dalam tabel berikut:

Tabel 2

Rekap Jumlah Pelamar Disabilitas

Bulan	Jumlah Disabilitas	Jenis Disabilitas	Tahap Interview	Tahap Training	TTD Kontrak	OUT	Total Keseluruhan
Mei	2 orang	Tunadaksa Tunarungu parsial	-	-	-	-	2 orang
Juni	2 orang	Tunadaksa Tunarungu parsial	-	2	2	-	4 orang
Juli	4 orang	2 Tunadaksa 2 Tunarungu parsial	3	1	1	-	5 orang

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa pada bulan Mei (tahap persiapan penerapan model) terdapat dua orang disabilitas yang bekerja di PT. X dengan jenis disabilitas yaitu tunadaksa dan tunarungu parsial. Di bulan Mei tidak terdapat penambahan karyawan yang dilihat dari tidak adanya disabilitas yang masuk dalam tahap *interview*, tahap *training*, maupun TTD kontrak. Pada bulan Juni (setelah penerapan model) terdapat penambahan karyawan yang sampai pada tahap TTD Kontrak sehingga total penyandang disabilitas di bulan Juni yaitu empat orang. Sedangkan pada bulan Juli terdapat penambahan lagi yang mana terdapat tiga disabilitas yang sedang proses *interview*, dan satu orang yang sudah dalam proses *training* hingga akhirnya sampai pada TTD Kontrak, sehingga total keseluruhan penyandang disabilitas di PT. X yaitu lima orang. Dapat disimpulkan bahwa dengan model yang diterapkan memberikan peningkatan pada jumlah pelamar disabilitas di PT. X.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Model rekrutmen sosial yang ditawarkan serta hasil yang diimplementasikan diterima dengan baik oleh pihak perusahaan. Hal tersebut dikarenakan telah terunggah di akun resmi media sosial PT.X. Video yang telah dibuat menjadi video pertama yang melibatkan peserta magang untuk mendapatkan kandidat. Video yang telah dibuat dianggap cukup efektif mengatasi kendala yang dialami PT. X yaitu adanya penambahan penyandang disabilitas yang mendaftar untuk bekerja di PT. X dari bulan Juni hingga Juli.

Kelebihan dari model ini yaitu memberikan peluang yang banyak untuk para penyandang disabilitas mengetahui informasi lowongan pekerjaan dengan mudah. Model ini dianggap efektif dibandingkan dengan metode penyebaran lowongan kerja di sekolah atau media cetak yang dibuat oleh PT. X sebelumnya. Namun tentu saja model ini memiliki kekurangan yaitu tidak adanya sisi emosional secara langsung yang dilakukan oleh tim rekrutmen dan penyandang disabilitas sehingga penyandang disabilitas kurang termotivasi untuk bekerja. Oleh karena itu sangat perlu kombinasi di antara model tersebut.

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Ucapan syukur kepada Allah SWT atas limpahan nikmat sehat-Nya, sehingga penulis mampu melaksanakan program Magang ini. Penulis sadari bahwa magang ini tidak akan selesai tanpa doa, dukungan, dan dorongan dari berbagai pihak. Adapun dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi RI Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, selaku penyelenggara MSIB, PT. X selaku tempat kerja mitra magang, Mentor Cabang PT. X yang selalu membimbing dalam proses magang, dan Dosen pembimbing serta Dosen Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar yang selalu memberikan arahan dan motivasi untuk menyelesaikan magang tersebut.

REFERENSI

- Ansfridho, A. X., & Setyawan, D. (2019). Efektivitas Pencapaian Kinerja Program Pelatihan Bagi Penyandang Disabilitas. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, *viii*(2), 55–63.
- Daniel. (2021). *Social Recruiting: Everything You Need To Know for 2022*. PostBeyond by Inluitive.
- Effendi, A. B., & Yunianto, R. (2017). Implementasi Diversity Program Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Pada Pt. Wangta Agung Kota Surabaya. *IJDS : Indonesian Journal of Disability Studies*, *4*(2), 6–103. <https://doi.org/10.21776/ub.ijds.2017.004.02.2>
- Husna, J., Prasetya, A., Shadiqin, S., Pungki, S. F. B., & Muhaimin, Y. (2021). Efektivitas Metode Rekrutmen Melalui Media Sosial (E- Recruitment). *Jurnal Ilmiah*, *2*(1), 45–54.
- Hutasoit, I. (2018). Hubungan Penerimaan Diri Dengan Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Penyandang Disabilitas Di Kota Samarinda. *Psikoborneo*, *6*(2), 384–396.
- Lukas, T., Menayang, A. P., & Marta, R. F. (2021). Peran Perusahaan Alfamidi Membangun Kepercayaan Diri Difabel Dalam Dunia Kerja. *Jurnal Komunikasi Profesional*, *5*(1), 57–65. <https://doi.org/10.25139/jkp.v5i1.3383>
- Muduli, A., & Trivedi, J. J. (2020). Social media recruitment: the role of credibility and satisfaction. *Evidence-Based HRM*, *8*(2), 237–251. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-08-2019-0069>
- Poerwanti, S. D. (2017). Pengelolaan Tenaga Kerja Difabel untuk Mewujudkan Workplace Inclusion. *INKLUSI: Journal of Disability Studies*, *4*(1), 1–24. <https://doi.org/10.14421/ijds.040101>

- Rachman, T. (2021). Analisis Model Dan Identifikasi Faktor Pendukung Dan Penghambat Dalam Proses Rekrutmen Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Fisik Di Kota Serang. *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*, 6(11), 105–114. <https://doi.org/10.46306/ncabet.v1i1>
- Theдора, A., Rostiana, R., & Lie, D. (2018). Perbandingan Manajemen Kinerja Karyawan Difabel Pada Usaha Kecil Menengah X Dan Usaha Kecil Menengah Y. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 336. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.909>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas*. (2016). JDIH BPK RI.
- WHO. (2011). *World Report On Disability*. Publications of the World Health Organization (WHO). www.who.int
- World Health Organization. (WHO). 2016. “Better Health for People with Disabilities: Infographic”. <https://www.who.int/europe/multi-media/item/better-health-for-people-with-disabilities>
- Yulita, R. (2021). *13 Recruitment Technology Terbaik Untuk Optimalkan Proses Rekrutmen*. Tersedia (Online).