

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Motivasi kerja karyawan disabilitas sering kali didorong oleh berbagai faktor yang mirip dengan karyawan lainnya, seperti rasa pencapaian, pengakuan, dan keterlibatan dalam pekerjaan. Namun, ada beberapa aspek khusus yang dapat menjadi sumber motivasi bagi mereka. Pertama, kesempatan untuk membuktikan diri dan mengatasi tantangan memberikan rasa pencapaian yang kuat. Kedua, dukungan dari rekan-rekan kerja dan manajemen yang memahami kebutuhan mereka dan memberikan lingkungan kerja yang inklusif dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan. Selain itu, memiliki peran yang memberikan makna dan memungkinkan mereka untuk memberikan kontribusi yang berarti juga menjadi faktor motivasi yang besar. Dengan memahami dan memenuhi kebutuhan khusus karyawan disabilitas, organisasi/perusahaan dapat membantu mempertahankan dan meningkatkan motivasi mereka di tempat kerja.

Menurut Amavisca & Sukarno (2023) motivasi merupakan sebuah dorongan yang memiliki tujuan sebagai penggerak keinginan karyawan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, dan meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Ini melibatkan kombinasi faktor-faktor psikologis, sosial, dan situasional yang mempengaruhi tingkat energi, ketekunan, dan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja dapat berasal dari keinginan untuk

mencapai pencapaian pribadi, kebutuhan akan pengakuan atau penghargaan, dorongan untuk berkembang dan belajar, atau faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja yang mendukung dan kepemimpinan yang memotivasi (Afandi, 2018).

Menurut Murdiyanto dalam Dewi & Sukarno (2021) motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi berfungsi sebagai pendorong perilaku manusia, menggerakkan mereka untuk melakukan kegiatan guna mencapai tujuan organisasi. Dalam melaksanakan tugas, motivasi diperlukan sebagai pendorong dan penunjuk arah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan Undang-Undang No. 4 Tahun 1997 tentang penyandang disabilitas dan peraturan pemerintah (PP) No. 43 Tahun 1989 tentang upaya peningkatan kesejahteraan sosial penyandang disabilitas, pemerintah telah menunjukkan perhatian serius terhadap kaum difabel. Regulasi ini diperkuat oleh UU No. 13 Tahun 2003, pasal 1 ayat 10, yang menegaskan kesempatan yang sama bagi penyandang disabilitas dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan. Berdasarkan peraturan perundang-undangan tersebut, telah ditegaskan bahwa kesempatan dan perlakuan dalam dunia kerja tidak hanya ditujukan bagi orang yang normal, tetapi juga bagi penyandang disabilitas.

Karyawan disabilitas sering kali membawa perspektif yang unik dalam menyelesaikan tugas yang dapat merangsang inovasi dan meningkatkan kinerja. Selain itu, memiliki karyawan disabilitas juga dapat meningkatkan citra merek perusahaan, karena menunjukkan komitmen mereka terhadap nilai-

nilai sosial dan kesetaraan. Meskipun ada tantangan dalam menyediakan aksesibilitas dan dukungan yang diperlukan bagi karyawan disabilitas, investasi dalam sumber daya dan pelatihan, untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif akan membawa manfaat jangka panjang bagi UMKM. Dengan demikian, keberhasilan perusahaan yang mempekerjakan karyawan disabilitas juga dapat memunculkan *word of mouth* dan publisitas sehingga menarik perusahaan lain untuk mempekerjakan tenaga kerja disabilitas pada perusahaan mereka (Soni Kurniawan & Rahmadani, 2021).

Perusahaan di Indonesia memiliki beberapa klasifikasi, salah satunya adalah perusahaan perseorangan. Perusahaan perseorangan dimiliki oleh satu individu. Jika ada pihak lain yang membantu operasional perusahaan, mereka disebut sebagai tenaga kerja. Salah satu perusahaan perseorangan yakni usaha mikro, kecil, dan menengah atau biasa disebut UMKM.

Menurut Toyyiba & Widodo (2023) UMKM adalah industri rumahan yang dijalankan keluarga, serta menjadi salah satu usaha yang tangguh dan tanpa ada batasan waktu. UMKM memiliki potensi besar untuk membuka peluang kerja bagi karyawan disabilitas. Dengan memberdayakan karyawan disabilitas, UMKM tidak hanya memperluas basis bakat mereka, tetapi juga meningkatkan reputasi mereka sebagai agen perubahan positif dalam masyarakat. Ini adalah langkah penting menuju masyarakat yang lebih berkelanjutan secara ekonomi, di mana setiap individu memiliki kesempatan untuk berkembang dan berkontribusi.

Salah satunya di UMKM Arsyadina yang berlokasi di Surabaya, yakni sebuah usaha mikro, kecil, dan menengah yang bergerak di bidang konveksi yang telah mendapatkan reputasi baik di kalangan masyarakat lokal. Dirintis sejak tahun 2012 dengan visi untuk memberdayakan komunitas dan menciptakan produk berkualitas tinggi. UMKM Arsyadina telah berkembang menjadi salah satu contoh sukses UMKM yang mampu bertahan dan berkembang di tengah persaingan bisnis yang ketat.

UMKM Arsyadina di Surabaya merupakan sebuah usaha yang tidak hanya fokus pada keberhasilan ekonomi, tetapi juga berkomitmen kuat terhadap inklusi sosial dan pemberdayaan masyarakat, termasuk penyandang disabilitas. Keterkaitan antara Arsyadina dan penyandang disabilitas tercermin dalam berbagai inisiatif dan praktik yang mereka jalankan.

UMKM Arsyadina memiliki kurang lebih 20 orang karyawan yang mana didalamnya terdapat pekerja non-disabilitas dan pekerja penyandang disabilitas. Terdapat 16 hingga 18 orang penyandang disabilitas yang terbagi atas 3 macam, yakni tuna grahita, tuna rungu dan tuna wicara.

Pada proses perekrutan, para penyandang disabilitas menjalani masa *training* atau magang selama hampir dua bulan, sehingga dapat mengetahui minat serta pemahaman mereka pada bidang yang seperti apa. Bidang yang tersedia yakni penjahit, pemotongan kain, *finishing*, hingga *packing*. Pada proses tersebut, UMKM Arsyadina dibantu oleh 1 hingga 2 karyawan yang juga disabilitas, namun memiliki kemampuan berkomunikasi yang lebih baik

untuk menjadi perantara komunikasi antara pemilik dengan calon karyawan disabilitas tersebut.

Fenomena yang terjadi di UMKM Arsyadina, yang melibatkan penyandang disabilitas dalam dunia kerja, memberikan wawasan menarik tentang bagaimana motivasi kerja mereka dipengaruhi oleh berbagai faktor. Para karyawan penyandang disabilitas yang bekerja di UMKM Arsyadina menunjukkan semangat dan kemauan yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Mereka tidak hanya melaksanakan pekerjaan rutin dengan dedikasi, tetapi juga memiliki antusiasme yang besar ketika diperkenalkan dengan hal-hal baru. Semangat ini terlihat jelas saat mereka menghadapi tantangan baru atau belajar keterampilan yang sebelumnya belum mereka kuasai. Rasa ingin tahu yang tinggi mendorong mereka untuk terus berkembang dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa, meskipun memiliki keterbatasan fisik atau sensorik, semangat dan motivasi mereka untuk belajar dan berkontribusi tidak kalah dibandingkan dengan karyawan lainnya. Hal ini dibuktikan dengan penyampaian dari pemilik UMKM, yaitu Ibu Mita pada berita berikut ini:

*“...tidak mengalami hambatan besar mempekerjakan para penyandang disabilitas. Karena mereka punya semangat dan kemauan keras untuk bekerja. Apalagi kalau ada hal-hal baru yang sebelumnya belum mereka ketahui” (Redaksi, 2022)*

Salah satu hal yang meningkatkan semangat kerja penyandang disabilitas di UMKM Arsyadina adalah penghargaan dan pujian yang mereka terima dari pemilik maupun orang lain atas hasil pekerjaan mereka. Pengakuan ini bukan hanya sekadar kata-kata, tetapi merupakan apresiasi tulus yang

memperlihatkan bahwa upaya dan kontribusi mereka dihargai dan diakui. Hal ini dibuktikan dengan berita tersebut:

*“Yang menyenangkan tentu ketika mereka mendapat pujian jika pekerjaannya dianggap baik. Hal itu benar-benar sangat melegakan buat mereka...”* (Wahyudi, 2022)

Pendalaman daripada informasi tersebut juga peneliti lakukan melalui wawancara survei dengan Ibu Muta'alliqu Rusydina, yang kerap disapa Bu Mita, selaku pemilik dan pengurus UMKM Arsyadina. Terungkap bahwa para penyandang disabilitas di UMKM tersebut memiliki motivasi yang kuat untuk bekerja dan berkontribusi. Ibu Mita menjelaskan bahwasannya

*“Mereka ini meskipun proses belajarnya lama, tetapi sebenarnya punya semangat yang kuat. Kalau ada garapan model baru, mau diajak belajar. Walaupun ada keterbatasan komunikasi yang memang berbeda dengan karyawan non disabilitas”.*  
(Ibu Mita, 4/06/2024)

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk menggali lebih dalam mengenai motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik penyandang disabilitas di UMKM Arsyadina. Pendekatan kualitatif deskriptif sangat relevan untuk penelitian ini karena memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam perasaan dan persepsi karyawan penyandang disabilitas terkait pekerjaan mereka. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menggali faktor-faktor psikologis, sosial, dan situasional yang mempengaruhi motivasi kerja mereka, yang mungkin tidak dapat dipahami secara menyeluruh melalui pendekatan kuantitatif. Pendekatan kualitatif juga memberikan fleksibilitas untuk mengeksplorasi berbagai dimensi dari fenomena ini, termasuk interaksi

sosial, hambatan komunikasi, dan dukungan yang diterima, yang secara keseluruhan membentuk motivasi kerja karyawan penyandang disabilitas.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimana motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik karyawan penyandang disabilitas di UMKM Arsyadina Surabaya.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui, menganalisis serta mendeskripsikan bagaimana motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik karyawan penyandang disabilitas di UMKM Arsyadina Surabaya.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi semua pihak, utamanya adalah sebagai berikut:

### **1. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan menambah informasi dan wawasan faktual tentang motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik penyandang disabilitas di UMKM Arsyadina Surabaya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk membandingkan antara teori-teori manajemen lain dan fakta yang terjadi langsung di lapangan, serta sebagai bentuk

mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah didapatkan dalam perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat dan diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak UMKM Arsyadina. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai masalah kesetaraan bagi penyandang disabilitas dalam mengembangkan kemampuan dan kesempatan mencapai karir dalam bekerja.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi dan dapat berkontribusi dalam penelitian-penelitian selanjutnya, terutama bagi mahasiswa di Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur yang melakukan penelitian dengan permasalahan yang sejenis.