

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang memiliki cukup banyak penyandang disabilitas. Orang yang masuk dalam kategori penyandang disabilitas berdasarkan Undang-undang RI Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas adalah mereka yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak. Di Indonesia penyandang disabilitas pun masih diperlakukan sama seperti masyarakat biasa, misalnya dalam hal pekerjaan. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) 2022 jumlah penyandang disabilitas di Indonesia diperkirakan mencapai 16,5 juta yang terdiri dari 7,6 juta laki-laki dan 8,9 juta perempuan. Kemudian sekitar 17 juta penyandang disabilitas yang masuk usia produktif, 7,6 juta diantaranya sudah bekerja (Utami, 2022).

Salah satu disabilitas yang ada di Indonesia adalah Tunarungu / Tuli. Tuli termasuk dalam disabilitas fisik, yaitu tidak berfungsinya indra pendengaran (tidak dapat mendengar). Kebanyakan tuli disebabkan karena genetik / keturunan, dikutip dari DocDoc.com Tuli merupakan kondisi turun-temurun. Seseorang dapat mewarisi gen abnormal dari salah satu orang tua yang kemudian terlahir dengan kondisi tuli. Ada juga bayi yang terlahir dengan kondisi tuli dan disertai dengan kondisi abnormal lainnya (DocDoc, 2020).

Masyarakat sering kali menganggap penyebutan tuli adalah kasar juga tidak sopan, dan lebih baik menggunakan penyebutan tunarungu sedangkan menurut teman tuli sendiri mereka lebih senang disebut dengan tuli dibandingkan dengan tunarungu. Karena menurut mereka, tunarungu

justru lebih kasar dibandingkan tuli karena tidak menggambarkan mereka seutuhnya. Selain itu, menurut teman tuli ada perbedaan terhadap Tuli yang ditulis dengan huruf “T” kapital dan tuli yang ditulis dengan huruf “t” kecil. Menurut Koordinator Media di Sasana Inklusi dan Advokasi Difabel atau SIGAB, M. Ismail huruf t kecil direpresentasikan sebagai orang yang mengalami keterbatasan pendengaran, sedangkan huruf T kapital adalah cara berkomunikasi (Nilawaty, 2018). Masih banyak masyarakat yang belum terbiasa dengan kalangan tuli, sehingga masih terbilang sulit untuk menciptakan inklusivitas antara teman tuli dan teman di Indonesia.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) inklusif berarti termasuk atau terhitung. Kata inklusif sendiri berasal dari bahasa Inggris yaitu *inclusion* yang berarti mengajak atau mengikutsertakan. Secara umum, inklusif diartikan sebagai upaya menempatkan diri ke dalam cara pandang orang lain dalam melihat atau memahami suatu perbedaan, sehingga sikap ini cenderung dihubungkan dengan pandangan positif terhadap perbedaan. Sikap ini diperlukan dalam kehidupan bermasyarakat, karena seperti yang kita ketahui bahwa masyarakat Indonesia memiliki banyak keragaman, seperti budaya, etnis, latar belakang, status sosial, dsb. Namun dalam hal ini inklusif yang dimaksud penulis merupakan sikap inklusif terhadap penyandang disabilitas, baik penyandang disabilitas fisik maupun disabilitas mental.

Salah satunya yaitu sikap inklusif terhadap masyarakat penyandang tuli. Inklusivitas dengan masyarakat penyandang tuli sulit tercipta karena adanya perbedaan cara berkomunikasi dalam masyarakat. Dimana masyarakat penyandang tuli tidak dapat mendengar dan dalam berkomunikasi hanya mengandalkan bahasa isyarat ataupun membaca gerak bibir lawan bicaranya. Hal tersebut tentunya menghambat masyarakat penyandang tuli dalam bermasyarakat. Tidak hanya itu, hal ini juga menyulitkan masyarakat penyandang tuli mendapatkan pelayanan di tempat

umum, seperti di restoran, mall, dan lainnya dikarenakan belum banyak pekerja / karyawan di tempat umum yang mengerti bahasa isyarat.

Untuk mendukung inklusivitas dengan masyarakat penyandang tuli di masyarakat, diperlukan kemampuan untuk dapat berbahasa isyarat setidaknya dalam hal-hal dasar seperti alfabet, kata tolong, dan terima kasih. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), bahasa isyarat dalam istilah antropologi merupakan bahasa yang tidak menggunakan bunyi ucapan manusia atau tulisan dalam sistem perlambangannya, dan dalam istilah linguistik merupakan bahasa yang menggunakan isyarat (gerakan tangan, kepala, badan dan sebagainya) yang khusus diciptakan untuk tunarungu, tunawicara, tunanetra, dan sebagainya. Terdapat 2 jenis bahasa isyarat yang ada di Indonesia, yaitu Sistem Bahasa Isyarat (SIBI) dan Bahasa Isyarat Indonesia (BISINDO). Menurut Adi Kusumo Baroto, seorang peneliti bahasa isyarat dari Universitas Indonesia, Sistem Bahasa Isyarat (SIBI) dibuat untuk mempresentasikan tata bahasa lisan Indonesia ke dalam isyarat buatan, SIBI memiliki struktur yang sama dengan tata bahasa lisan Indonesia seperti adanya awalan dan akhiran. Sedangkan Bahasa Isyarat Indonesia (BISINDO) merupakan bahasa isyarat yang muncul secara alami dalam budaya Indonesia dan digunakan dalam kehidupan sehari-hari. BISINDO kemudian memiliki beberapa variasi di setiap daerah, bahasa isyarat ini memiliki tata bahasa yang berbeda dengan bahasa lisan yang digunakan masyarakat dengar pada umumnya, mencakup semua unsur, mulai dari fonologi, morfologi, sintaksis, pragmatis, dan unsur lainnya (Tempo.co, 2021).

Karena masih banyaknya masyarakat yang belum mengerti penggunaan bahasa isyarat baik SIBI maupun BISINDO, maka ada profesi yang bernama Juru Bahasa Isyarat (JBI). Profesi Juru Bahasa Isyarat (JBI) merupakan spesialis layanan penerjemah bahasa isyarat, yang tugasnya adalah menginterpretasikan bahasa lisan maupun tertulis ke dalam bahasa isyarat juga sebaliknya yaitu dari bahasa isyarat ke bahasa lisan maupun

tertulis. Juru Bahasa Isyarat (JBI) mempelajari serangkaian pengalaman linguistik, budaya, serta kehidupan formatif yang berbeda untuk kemudian dapat menginterpretasikan dari bahasa isyarat dan ke bahasa isyarat. Dikutip dari *tribunnews.com*, menurut *Deaf Interpreter Institute*, Juru Bahasa Isyarat (JBI) juga mempelajari pemahaman dan interaksi bernuansa dalam berbagai bahasa visual dan bentuk komunikasi yang dipengaruhi oleh berbagai hal. Menurut *Climbtheladder*, Juru Bahasa Isyarat (JBI) memiliki beberapa tanggung jawab seperti:

- Berkomunikasi dengan orang yang mendengar menggunakan bahasa isyarat dan keterampilan membaca gerak bibir.
- Menafsirkan bahasa lisan dan tertulis ke dalam bahasa isyarat.
- Berkoordinasi dengan profesional lain, seperti pekerja sosial atau konselor, yang bekerja dengan individu dan keluarga tuli.
- Memberikan dukungan kepada anak-anak dan orang dewasa tuli dengan membantu mereka belajar bahasa isyarat amerika (ASL) atau bahasa isyarat lainnya (jika di Indonesia berarti BISINDO atau SIBI). (Rahmayanti, 2022)

Penggunaan jasa Juru Bahasa Isyarat (JBI) di sebuah acara hingga di tempat umum menjadi satu-satunya pilihan untuk dapat membantu menyampaikan informasi kepada masyarakat penyandang tuli. Ketika masyarakat tidak dapat menggunakan bahasa isyarat dan tidak mengerti bahasa isyarat, maka diperlukan Juru Bahasa Isyarat tersebut sebagai perantara komunikasi. Oleh karena itu PT Inovasi Digital Inklusi hadir sebagai jawaban dari permasalahan-permasalahan tersebut. PT Inovasi Digital Inklusi menciptakan sebuah wadah bagi masyarakat yang ingin mempelajari bahasa isyarat untuk mendukung inklusivitas di masyarakat. Selain itu, PT Inovasi Digital Inklusi juga merupakan jasa penyedia Juru Bahasa Isyarat (JBI) untuk membantu mendukung berbagai acara menjadi lebih inklusif.

Dikutip dari website silang.id PT Inovasi Digital Inklusi atau yang lebih dikenal dengan SILANG, merupakan sebuah perusahaan teknologi yang bergerak di bidang inovasi digital untuk membangun ekosistem inklusif bagi teman tuli dan teman dengar (sapaan bagi orang yang mendengar). Seperti yang telah dibahas sebelumnya, ekosistem inklusif ini akan tercipta ketika teman tuli dan teman dengar saling mengerti apa yang mereka bicarakan menggunakan bahasa yang sama yaitu bahasa isyarat. Silang, mencoba membantu membangun ekosistem inklusif tersebut dengan menyediakan pembelajaran kelas-kelas bahasa isyarat bagi teman dengar, yang edukator / pengajarnya merupakan teman tuli sendiri. Dengan mengikuti kelas *Mini Class* BISINDO (MCB) yang merupakan kelas pemula saja, teman dengar sudah dapat berkomunikasi secara dasar kepada teman tuli. Kemudian untuk mendukung inklusivitas di berbagai acara, Silang juga menyediakan jasa Juru Bahasa Isyarat (JBI) yang kemampuannya tidak perlu diragukan, beberapa Juru Bahasa Isyarat (JBI) mereka juga merupakan alumni dari Silang.

PT Inovasi Digital Inklusi (Silang) juga masih termasuk dalam perusahaan *startup*. Menurut Baskoro (2013) *startup* selalu diidentikkan dengan usaha rintisan yang menggunakan teknologi informasi pada produknya, jika tidak menggunakan unsur teknologi informasi maka usaha tersebut dapat dikatakan sebagai Usaha Kecil dan Menengah (UKM). Dikutip dari majoo.id ciri dan karakteristik perusahaan *startup* adalah sebagai berikut:

- Umur perusahaan kurang dari 4 tahun
- Jumlah pegawai kurang dari 20 orang
- Pendapatan kurang dari 100.000 USD per tahun
- Perusahaan masih dalam tahap perkembangan
- Umumnya beroperasi di bidang teknologi
- Produk yang dibuat berupa aplikasi digital
- Operasionalnya melalui website

- Budaya perusahaan unik dan fleksibel
- Mengutamakan inovasi dan *disruption*
- *Test market* perusahaan cenderung kecil
- Pendanaan utama berasal dari *investor* (Himma, 2022)

Berdasarkan ciri dan karakteristik diatas, PT Inovasi Digital Inklusi (Silang) termasuk dalam perusahaan *startup*, contohnya adalah umur perusahaan yang kurang dari 4 tahun, karena PT Inovasi Digital Inklusi (Silang) baru berdiri pada tahun 2019 lalu. Kemudian juga dengan jumlah pegawai yang kurang dari 20 orang, berdasarkan data karyawan PT Inovasi Digital Inklusi (Silang) jumlah karyawan aktif (diluar mitra) adalah 14 orang.

DATA KARYAWAN SILANG							
NO	NO KARYAWAN	NAMA	JABATAN	STATUS KARYAWAN	EMAIL SILANG	EMAIL LAIN	NO TELP (W
1	001	Ahmad Yusuf	Chief Executive Officer	Founder	ang.id	gmail.com	08119: 1
2	002	Hadiansyah Ismawan	Chief Growth Officer	PKWTT	@silang.id	gmail.com	081573: 2
3	003	Asep Iqbal Maulani	Chief Innovation Officer	PKWTT	silang.id	gmail.com	089694: 3
4	004	Cristophorus Budidharma	Head of Education	PKWTT	a@silang.id	vit.edu	08889: 4
5	005	Putri Sri Hanitami	Head of BISINDO Interpreting	PKWTT	mi@silang.id	gmail.com	083871: 5
6	007	Anisa Kharismaning Putri	Project Manager	PKWTT	silang.id	gmail.com	081282: 6
7	008	Lilis Suryani	Head of Inclusion	PKWTT	silang.id	gmail.com	082114: 7
8	009	Bagja Wiranandhika Prawira	Community Development for SilangHub	Co-Founders	a@silang.id	gmail.com	85781: 8
9	011	Chatrinka Ustuharifan Sugianto	Graphic Designer	PKWT	ada	gmail.com	081295: 9
10	012	Faiz Maulana	Videographer	PKWT	@silang.id	gmail.com	081278: 10
11	013	Qurin Ainun	Front End Developer	PKWT	@silang.id	gmail.com	085648: 11
12	014	Yusman Farid	Mobile Developer	PKWT	silang.id	gmail.com	082321: 12
13	015	Meliana	Head of Finance	PKWT	silang.id	gmail.com	085691: 13
14	016	Dinda Yasmin Ulifah Nugraha	Head of BISINDO Interpreting	PKWT	_silang.id	gmail.com	085775: 14

Gambar 1.1 Data Karyawan Silang 2022

Sumber: Dokumen Perusahaan, 2022

Dibalik berjalannya sebuah perusahaan, pasti tidak luput dari peran *Human Resource Management* maupun *Human Capital Management*, apalagi untuk sebuah perusahaan *startup*. *Human Resource Management* merupakan bagian dari proses manajemen yang dilakukan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan yang mengembangkan & mengelola sumber daya manusia dengan melakukan pertimbangan terhadap pengetahuan, ketrampilan, kreatifitas, bakat serta potensi mereka. Spesialis *Human Resource Management* juga memiliki beberapa fokus seperti *recruitment*,

training & development, payroll, serta mempelajari hubungan antar karyawan (M. Narang, 2019). Sedangkan *Human Capital Management* hanya berbeda dari cara pandang terhadap karyawan saja, yaitu karyawan dipandang sebagai aset. Menurut Gaol (2014), *Human Capital Management* merupakan pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*expertise*), kemampuan (*ability*), & keterampilan (*skill*) yang menjadikan manusia atau karyawan sebagai modal atau aset sebuah perusahaan.

Melalui praktik kerja magang di PT Inovasi Digital Inklusi (Silang), penulis berkesempatan untuk berkontribusi sebagai *Human Capital & Administration Internship*. Dalam praktik kerja magang ini, penulis membantu aktivitas *Human Capital* pada divisi *Inclusion (Human Capital)* Silang dalam berbagai aktivitas yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM) di perusahaan. Mengenai pentingnya peran *Human Capital* pada PT Inovasi Digital Inklusi (Silang), maka penulis berusaha untuk berkontribusi sebaik mungkin guna membantu divisi *Inclusion (Human Capital)* menjalankan aktivitasnya. Oleh karena itu, penulis mengangkat laporan magang ini dengan judul “Aktivitas *Human Capital & Administration Internship* pada PT Inovasi Digital Inklusi (Silang.id)”.

1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Magang

1.2.1 Maksud dilakukannya Kerja Magang

Praktik kerja magang merupakan salah satu syarat kelulusan program studi S1 di Universitas Multimedia Nusantara yang wajib diikuti oleh semua mahasiswa. Penulis mengikuti praktik kerja magang di PT Inovasi Digital Inklusi dengan maksud sebagai berikut:

1. Mengasah serta menambah pengetahuan di bidang *Human Capital Management* dalam sebuah perusahaan, yang sesuai dengan peminatan studi penulis.

2. Berkontribusi sebagai *Human Capital & Administration Internship* pada PT Inovasi Digital Inklusi untuk membantu melaksanakan dan menyelesaikan aktivitas pada divisi *Inclusion (Human Capital)*.
3. Menerapkan secara langsung ilmu yang di dapat dalam perkuliahan dengan bekerja secara nyata melalui PT Inovasi Digital Inklusi.

1.2.2 Tujuan dilakukannya Kerja Magang

Tujuan penulis melakukan praktik kerja magang di PT Inovasi Digital Inklusi adalah sebagai berikut:

1. Memenuhi mata kuliah *Internship* sebagai salah satu syarat kelulusan S1 yang ditetapkan Universitas Multimedia Nusantara.
2. Menambah pengalaman kerja di dunia kerja nyata di bawah bimbingan PT Inovasi Digital Inklusi sebagai *Human Capital & Administration Internship*.
3. Membantu penulis memperluas relasi dalam dunia kerja, serta memperluas wawasan penulis tentang hal-hal dalam dunia kerja yang belum pernah diketahui sebelumnya.

1.3 Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

1.3.1 Waktu Kerja Magang

Pelaksanaan praktik kerja magang ini dilakukan sesuai dengan ketentuan magang sks magang reguler yang ditetapkan oleh Universitas Multimedia Nusantara yaitu minimal 60 hari kerja (3 bulan). Adapun waktu pelaksanaannya sebagai berikut:

Nama Perusahaan : PT Inovasi Digital Inklusi (Silang.id)

Bidang Usaha : Teknologi Edukasi

Waktu Pelaksanaan : 8 Agustus 2022 - 8 November 2022

Waktu Kerja : 09.00 - 17.00 WIB

Posisi Magang : *Human Capital & Administration Internship*

Alamat Perusahaan : 18 Office Park, 10th Floor lot A - Jalan T.B Simatupang No. 18 - Pasar Minggu, Jakarta Selatan, DKI Jakarta - 12520

1.3.2 Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

Beberapa tahapan prosedur yang dilakukan penulis untuk dapat mengikuti dan menyelesaikan praktik kerja magang pada PT Inovasi Digital Inklusi adalah sebagai berikut:

1. Tahap Pengajuan

Penulis mendapatkan informasi terkait lowongan pekerjaan magang PT Inovasi Digital Inklusi dari instagram @magangupdate. Kemudian mengirimkan *Curriculum Vitae* (CV) ke email rekrutmen Silang pada tanggal 27 Mei 2022.

2. Tahap Perekrutan

Pada tanggal 25 Juli 2022, penulis mendapatkan panggilan untuk wawancara dengan *Head of Inclusion* PT Inovasi Digital Inklusi yang akan dilaksanakan pada tanggal 26 Juli 2022.

3. Tahap Penerimaan

Pada tanggal 2 Agustus 2022, penulis mendapat kabar penerimaan sebagai *Human Capital & Administration Internship* di PT Inovasi Digital Inklusi. Kemudian

melakukan tanda tangan perjanjian kerja pada 6 Agustus 2022 dan mulai bekerja pada tanggal 8 Agustus 2022.

4. Tahap Praktik Kerja Magang

- Penulis mengikuti mata kuliah *Internship* yang diwajibkan oleh Universitas Multimedia Nusantara, dan melakukan bimbingan magang dengan dosen pembimbing magang yaitu Ibu Putu Yani Pratiwi, S.T., M.M.
- Penulis mengisi dan melengkapi dokumen magang yang telah disiapkan oleh Universitas Multimedia Nusantara mulai dari *Form* KM-01 sampai KM-07.
- Penulis menyelesaikan praktik kerja magang, kemudian menyusun laporan praktik kerja magang, dan kemudian mengikuti sidang praktik kerja magang.

1.4 Sistematika Penulisan Laporan Magang

Adapun sistematika penulisan laporan magang yang berjudul “*AKTIVITAS HUMAN CAPITAL & ADMINISTRATION INTERNSHIP PADA PT INOVASI DIGITAL INKLUSI (SILANG)*” terdiri dari 4 bab, dengan penjelasan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini, penulis menguraikan latar belakang dilakukannya praktik kerja magang serta permasalahan yang diangkat, maksud dan tujuan praktik kerja magang, waktu dan prosedur pelaksanaan kerja magang, serta sistematika penulisan laporan kerja magang di PT Inovasi Digital Inklusi.

BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini, penulis menguraikan gambaran umum perusahaan tempat dilakukannya praktik kerja magang yaitu PT Inovasi Digital Inklusi yang berisi sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, logo perusahaan, produk atau jasa yang ditawarkan perusahaan, jenis usaha, struktur organisasi perusahaan, serta landasan-landasan teori yang berkaitan dengan topik penulisan laporan kerja magang penulis.

BAB III PELAKSANAAN KERJA MAGANG

Dalam bab ini, penulis menguraikan proses dalam melakukan praktik kerja magang, kemudian kendala yang dihadapi penulis selama melakukan praktik kerja magang, serta solusi atas kendala yang dihadapi penulis selama melakukan praktik kerja magang di PT Inovasi Digital Inklusi.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini, penulis menjelaskan kesimpulan dari hasil praktik kerja magang yang telah diselesaikan penulis selama 60 hari kerja di PT Inovasi Digital Inklusi. Selain kesimpulan, penulis juga menyertakan saran yang diharapkan saran tersebut dapat membantu PT Inovasi Digital Inklusi untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan menjadi semakin berkembang kedepannya.