



Kehidupan Akuntan Penyandang Disabilitas dalam Novel *Love Risk Management* Karya Helen Tanuwan

Risma Dila Agustin

Universitas Teknologi Yogyakarta

risma.5210111029@student.uty.ac.id

Oktaviana Wahidah

Universitas Teknologi Yogyakarta

oktaviana.5210111031@student.uty.ac.id

Eva Dwi Kurniawan

Universitas Teknologi Yogyakarta

eva.dwi.kurniawan@staff.uty.ac.id

Jl. Ring Road Utara, Mlati Krajan, Sumberadi, Kec. Mlati, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55284

Korespondensi penulis: risma.5210111029@student.uty.ac.id

Abstract. *The problem is that people with disabilities are always considered not to be independent and are often seen as lacking performance in companies. This greatly influences employees with disabilities in adapting to the work environment. Apart from that, the problem raised is the quality of performance of employees who are considered to have committed fraud. The aim of this research is to look at the quality of performance of accountants with disabilities found in literary works. The research method used is the hermeneutical method. The method used is to understand the text and the problem to be able to understand and know the strengths and weaknesses of the text. This research uses data from the literary work used entitled Love Risk Management by Helen Tanuwan. Theories in research are incongruent. The results of this research show that the main character has hearing problems but there are conditions imposed by his former boss so that the main character must be responsible for the bad credit of one of his customers.*

Keywords: *Accountants, People With disabilities, Performance quality.*

Abstrak. Masalah mengenai penyandang disabilitas selalu dianggap tidak mandiri dan kerap dianggap kurang didalam kinerja pada perusahaan. Hal ini sangat mempengaruhi karyawan penyandang disabilitas dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja. Selain itu, masalah yang disampaikan adalah bagaimana kualitas kinerja karyawan yang dinilai melakukan fraud. Tujuan penelitian ini adalah melihat kualitas kinerja akuntan penyandang disabilitas yang terdapat pada karya sastra. Metode penelitian yang digunakan ialah metode hermeneutika. Metode yang digunakan yaitu dengan memahami teks dan persoalan yang mampu memahami dan mengetahui kelebihan dan kekurangan pada teks. Penelitian ini dengan menggunakan data dari karya sastra yang digunakan berjudul Love Risk Management karya Helen Tanuwan. Teori dalam penelitian adalah discrepancy. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tokoh utama memiliki kualitas kinerja yang baik tetapi untuk kehidupan tokoh utama kurang baik karena sifatnya yang terlalu *workaholic*.

Kata kunci: Akuntan, Penyandang Disabilitas, Kualitas Kinerja.

LATAR BELAKANG

Perusahaan dan instansi penyedia lapangan kerja menginginkan kinerja yang optimal dari para tenaga kerjanya, sehingga tidak semua sumber daya manusia tidak memiliki kapasitas yang sama. Keanekaragaman yang ada pada dasarnya tidak boleh ada pembedaan perlakuan atas manusai dengan yang lainnya baik itu dengan alasan suku, ra,

agama atau golongan, demikian juga kondisi fisik atau dikenal dengan disabilitas (Aji & Haryani, 2017: 84).

Hak tentang penyandang disabilitas telah diatur dalam UU Nomor 19 Tahun 2011 tentang pengesahan *Convention on the Rights of Persons With Disabilities* (Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas) sebagai bentuk keseriusan Pemerintah Indonesia dalam memberikan perlindungan yang menyeluruh bagi penyandang disabilitas (Kurniawan & Rahmadani, 2020: 149). Dengan disabilitas yang dimilikinya tersebut, Masyarakat cenderung melakukan diskriminasi, seperti misalnya membatasi pada akses Pendidikan dan akses bekerja, adanya diskriminasi tersebut tentu saja akan semakin menyulitkan bagi para penyandang disabilitas untuk hidup diluar garis kemiskinan (Rosdianti, 2017: 78)

Masalah mengenai penyandang disabilitas selalu dianggap tidak mandiri dan kerap dianggap kurang didalam kinerja pada perusahaan. Hal ini sangat mempengaruhi karyawan penyandang disabilitas dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja. Oleh karena itu diskriminasi yang dirasakan oleh penyandang disabilitas dapat menghambat proses penyesuaian diri maupun kinerja (Purinami, Apsari, et al, 2018: 234). Menurut Goffman, penyandang disabilitas adalah mereka serba terbatas tidak mampu berkomunikasi dengan individu yang lain. Lingkungan menganggap mereka tidak bisa melakukan apapun yang menjadi penyebab suatu masalah karena serba terbatas dan stigma buruk yang diberikan orang lain, sehingga mereka berusaha agar tidak ketergantungan dengan individu yang lain (Allo, 2022: 808). Kualitas kinerja penyandang disabilitas yang disajikan dalam novel *Love Risk Management* karya Helen Tanuwan. Novel tersebut mengisahkan tentang kualitas kinerja karyawan akuntan terhadap penyandang disabilitas.

Akuntan adalah sebutan dan gelar professional yang diberikan kepada seorang sarjana strata satu (S1) yang telah menem[uh Pendidikan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis atau Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) jurusan akuntansi pada suatu universitas atau perguruan tinggi dan telah lulus Pendidikan profesi akuntansi (PPAk). Akuntan dapat dikelompokkan menjadi empat yaitu, (1) akuntan manajemen, (2) akuntan public, (3) akuntan sektor public, dan (4) akuntan pendidik (Supriyono, 2018: 5).

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana perilaku penyandang disabilitas dilingkungan kerja akuntan sebagai analisis kredit agar dianggap mampu dengan cara mengukur kepuasan kerja. Pendekatan yang akan digunakan untuk menjawab rumusan masalah tersebut dengan menggunakan *discrepancy theory* dan psikologi industri. Menurut *discrepancy theory* yang dipelopori oleh Porter (1961), Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (As'ad,1995: 105). Kepuasan kerja memiliki hubungan dengan kualitas kerja. Dimana kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran Perusahaan dengan baik (Jaya et.al, 2020: 238).

Menurut Locke (1969) menerangkan bahwa kepuasan kerja seorang tergantung pada *discrepancy* antara *should be (expectation, needs, atau values)* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

Apabila yang didapat lebih besar dari pada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya semakin jauh kenyataan yang dirasakan dibawah standar minimum sehingga menjadi *negative discrepancy*, maka semakin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

KAJIAN TEORITIS

1. Kualitas Kinerja

Menurut Ristanti (2016:54), kualitas kerja merupakan tingkatg kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja. Hasibuan (dalam Irhammah, 2019:1140) menyatakan, “Penilaian adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.” Dua hal

yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan definisi diatas yaitu perilaku dan kualitas kerja karyawan. Yang dimaksud dengan penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atau tugas-tugasnya.

2. Perilaku Kerja Karyawan

Perilaku kerja adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang dialami di lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap orang dengan tipe ini. (Theedens, 1996, p. 16)

Definisi perilaku kerja menurut Robbins (2002, pp.35-39) yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam kerja. Dimana pendapat Robbins ini menekankan pada sikap yang di ambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan orang dengan tipe ini lakukan dilingkungan tempat kerja orang dengan tipe ini.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan Teknik baca catat. Teks berupa kalimat relevansi dengan mencatat rumusan masalah yang digunakan sebagai data penelitian. Teori kajian yang digunakan adalah *discrepancy theory* yang disampaikan oleh Porter & Locke. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan psikolog industry. Objek yang digunakan pada penelitian adalah novel *Love Risk Management* karya Helen Tanuwan, terbitan Pastel Books tahun 2023 cetakan pertama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Novel *Love Risk Management* menceritakan tentang tokoh Perempuan yang bernama Atisha, Atisha adalah seorang analisis kredit di salah satu bank swasta di Jakarta. Dia merupakan karyawan penyandang disabilitas yaitu tuli. Atisha mengalami masalah sejak mantan atasannya melakukan kecurangan sehingga Atisha harus bertanggung jawab atas kredit macet Bakmi Aman salah satu debitur nya.

1. Kualitas Kinerja Atisha

Kepuasan kerja pada *discrepancy theory* memiliki pengaruh kinerja karyawan penyandang disabilitas. Hal itu terlihat dari sikap Pak Bos yang tetap mempertahankan Atisha karena kinerjanya yang dianggap *workaholic*. Namun karyawan lain menganggap Atisha terlalu membebani satu tim nya karena Pak Bos berpatokan pada kinerja Atisha sehingga karyawan lain dituntut untuk mengikuti kinerja Atisha. Dibawah ini kutipan percakapan antara Atisha dan Ghea saat membahas kinerja Atisha selama bekerja diperusahaan.

“Iya mereka happy. Karena, dimata mereka, tuh, lo kayak ... apa, ya... too arrogant gitu. Terus lo sadar ga, sih, kalo selama ini workaholic lo secara engga langsung bikin tim sendiri kewalahan? Ya, kalo tim marketing termasuk gue, sih, diuntungkan, ya,” beber Ghea Tenang.”

“Sederhana nya gini, kinerja lo terlalu melejit tanpa lihat kanan kiri. Standar atasan juga otomatis naik. Akibatnya, yang lain jadi disbanding-bandingkan sama lo. Mereka pontang panting tau.”

“Kapasitas tiap orang, kan, beda-beda. Masak, iya, gue harus ikut-ikutan kerja santai Cuma buat ikutan standar yang lain?”
Kilahku

“Analisis lain, tuh, lembur juga kali beb. Tapi, lembur normal. Engga kayak lo yang lembur sampai Tengah malam.”

(Tanuwan, 2023: 185)

2. Perilaku Atisha

Setelah itu Atisha kemudian sibuk mengingat-ingat. Kalo dipikir pikir, Ghea ada bener nya juga. Para analisis yang telah berkeluarga paling cepat pulang pukul 07.00 malam. Beberapa lagi lembur rata-rata sampai pukul 08.00 atau 09.00. Sedangkan yang sudah berkeluarga seperti Mba Risma memilih pulang tepat waktu namun kalau pengajuan kredit sedang banyak, tak jarang mereka membawa bekal berupa pekerjaan. Sedangkan yang selalu bertahan sampai nyaris Tengah malam, ya, Cuma Atisha sendirian.

“Sebenarnya, lo ga salah juga. Lembur, kan, bagian dari loyalitas Cuma masalah kultur kali, ya,” tambah Ghea lagi.

“Jadi, gue harus gimana?”

“Mungkin, nanti ditempat baru baiknya lo lebih membuka komunikasi. Kan, belum tentu ada yang kayak gue atau Nugi disana.” Terus Ghea menatapku tulus.

“Lagian, nih, ya, selama ini lo udah toxic ke diri sendiri kali. Engga kasihan apa? Tobat.”

(Tanuwa, 2023: 186)

Perilaku Atisha selama bekerja di bank membuat Atisha berfikir bahwa penilaian kinerja Atisha dimata Pak Bos sangat lah memuaskan tetapi menurut pandangan teman-teman satu tim nya kurang baik karena sifat nya yang *workaholic*. Sehingga dalam teori *discrepancy* bisa dikatakan bahwa hasil penilaian kinerja orang dianggap puas dikatakan *discrepancy* yang positif namun jika dibawah standar minimum atau bisa dikatakan ketidakpuasan seseorang terhadap kinerja orang lain menjadi negatif *discrepancy*.

Permasalahan tersebut mengakibatkan Atisha secara tidak langsung diminta untuk mengundurkan diri dari kantor bank tersebut. Kemudian, Atisha melamar pekerjaan di berbagai tempat, namun alhasil tidak ada satu perusahaan Jakarta yang menerima karena adanya kekurangan pada diri Atisha yaitu tuli. Oleh karena itu, Atisha hanya bisa mengandalkan pikirannya dengan bekerja menjadi tutor di salah satu tempat bimbingan belajar di Bandung. Ibu Atisha juga membuka usaha kecil-kecilan seperti toko sembako dan *catering* untuk memenuhi kebutuhan keluarga kecil mereka. Akan tetapi Atisha juga masih melamar pekerjaan yang lain dan kemudian Atisha mendapatkan panggilan *interview* di salah satu perusahaan Jakarta yaitu menjadi analisis kredit tetapi bagian junior.

KESIMPULAN

Kualitas kinerja akuntan penyandang disabilitas dalam novel *Love Risk Management* pada tokoh Atisha memiliki banyak pembelajaran. Hal tersebut terdapat pada kisah Atisha yang menjadi penyandang disabilitas tetapi dia tetap profesional atas pekerjaannya meskipun dia memiliki kekurangan. Dan Atisha juga memiliki jiwa tanggung jawab, pantang menyerah serta kerja keras yang tinggi. meskipun Atisha dituduh melakukan kecurangan dia masi bisa professional dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam novel tersebut banyak memiliki pandangan dari berbagai pihak yaitu kepuasan kerja. Dimana ada kaitannya dengan *discrepancy theory* yaitu teori *discrepancy* positif (puas) dan teori *discrepancy* negatif (kurang puas).

DAFTAR REFERENSI

- Aji, Abdul Latief Danu et.al. (2017). *Diversitas dalam Dunia Kerja: Peluang dan Tantangan bagi Disabilitas*. Jurnal Administrasi Publik: 12(2): 83 – 93.
- Allo, Abenhaezer Alsih Taruk. (2022). *Penyandang Disabilitas di Indonesia*. Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial: 9(2): 807–812.
- As'ad. (1995). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada
- Jaya, Ichal Kusuma et.al. (2020). *Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Sultra Prima Lestari (PT. SPL) Kantor Utama Kabupaten Konawe Utara*. Jurnal Administrasi Bisnis. 5(1), 237 – 246
- Kurniawan, Ignatius Soni et.al. (2020). *Peran Motivasi Intrinsik Dalam Pengaruh Komitmen Afektif dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Disabilitas*. Jurnal Sains Manajemen: 6(2): 149 – 160.
- Purinami, Geminastiti et.al. (2018). *Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja*. Jurnal Pekerjaan Sosial: 1(3): 234–244.
- Ristanti, Astrianditya Januar. 2016. *Pengaruh Kualitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Persero RU IV Cilacap*. Jurnal Akuntansi dan Pendidikan. 5(1), 53-64
- Robbins. P.S, (2002). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. (5th Ed.). Jakarta: Erlangga
- Rosdianti, Yeni (2017). *Meaningful Work and Disability: A Dignity Towards Social Inclusion*. Indonesian Journal of Disability Studies (IJDS): 4(1): 77 – 94
- Supriyono. (2018). *Akuntansi Keperilakuan*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada
- Theedens, D. (1996). *Buku Pedoman Permainan Sasando*, Kupang: Pengharapan Karya Abadi
- Tunawan, Helen. (2023). *Love Risk Management*. Pastel Books. Bandung