

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang

Pada beberapa perusahaan besar berskala internasional seperti Microsoft hingga National Security Agency (NSA), mereka tidak segan untuk merekrut penyandang disabilitas sebagai karyawannya. Begitu juga di Indonesia, dalam undang-undang sendiri pemerintah telah menetapkan beberapa hak untuk para penyandang disabilitas salah satunya pada UU Nomor 8 Tahun 2016, khususnya Pasal 53 ayat (1) dimana Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan penyandang difabel atau disabilitas paling sedikit 2 persen dari jumlah karyawan. Sedangkan pada ayat ke (2) perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling tidak 1 persen dari jumlah karyawan. Dengan adanya undang-undang tersebut maka bukan sesuatu yang asing lagi jika kita menjumpai penyandang disabilitas bekerja di perusahaan milik negara maupun perusahaan swasta.

Kesempatan untuk mendapatkan kesamaan kedudukan memang sudah menjadi hak bagi setiap warga negara. Dimana setiap orang ingin diperlakukan sama secara adil tanpa membedakan status sosial, suku, ras, agama, maupun keterbatasan diri. Tidak terkecuali pada karyawan penyandang disabilitas terutama pada mereka yang mengalami cacat fisik seperti tuna rungu, tuna wicara, tuna netra, dan tuna daksa. Disabilitas sendiri merupakan sebutan untuk seseorang yang memiliki kekurangan atau ketidakmampuan baik secara fisik, mental, intelektual, ataupun sensorik sehingga penyandang memiliki keterbatasan dalam melakukan sesuatu. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan WHO yang menyatakan bahwa disabilitas merupakan ketidakmampuan

melaksanakan suatu aktifitas atau kegiatan tertentu sebagaimana layaknya orang normal, yang disebabkan oleh kondisi kehilangan atau ketidakmampuan baik psikologis, fisiologis maupun kelainan struktur atau fungsi anatomis.

Memiliki kekurangan atau ketidakmampuan baik dalam bentuk fisik, psikologis maupun status sosial, terkadang membuat seseorang merasa berbeda dengan orang pada umumnya. Meskipun perbedaan merupakan hal yang wajar, namun ada beberapa orang yang lebih memilih menghindari aktifitas ataupun kegiatan sosial karena merasa bahwa perbedaan yang dimilikinya sangat menonjol dengan yang lain. Hal serupa juga terjadi pada karyawan penyandang disabilitas. Hasil penelitian yang dilakukan oleh SAPDA atas 60 penyandang disabilitas lebih dari 70 persen mengalami kekerasan seksual, fisik, mental, hingga kekerasan ekonomi. Hal tersebut terjadi karena masih berkembangnya stigma negatif tentang penyandang disabilitas di masyarakat serta maraknya diskriminasi dengan korban penyandang disabilitas membuat para penyandang disabilitas harus lebih waspada dan mawas diri untuk membangun sebuah hubungan yang lebih intim dengan orang baru.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di PT JAI Kabupaten Pasuruan yaitu sebuah perusahaan swasta asal Jepang yang mempekerjakan karyawan disabilitas, karyawan disabilitas yang bekerja di perusahaan tersebut cenderung menghindar ketika akan ditanya, mereka menyatukan kedua telapak tangan dengan ujung jari menghadap atas seakan meminta maaf atas penolakan yang ia lakukan. Peneliti juga mengamati bahwasannya jarang sekali melihat karyawan disabilitas pergi istirahat bersama karyawan lain, mereka cenderung pergi istirahat dengan sesama teman disabilitas. Karyawan disabilitas di perusahaan

tersebut juga enggan menghadiri acara perkumpulan yang diadakan oleh team kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa karyawan disabilitas yang bekerja di PT JAI Kabupaten Pasuruan, terdapat 65 persen dari 20 karyawan disabilitas yang memilih menghindari acara perkumpulan yang diadakan oleh team kerja, dan 20 persen sisanya memilih untuk bergabung jika ada teman disabilitas lain yang ikut hadir di acara tersebut. Data lain menunjukkan bahwa terdapat 70 persen dari 20 karyawan disabilitas yang menyatakan bahwa dirinya jarang melakukan komunikasi dengan karyawan lain selain dengan sesama karyawan disabilitas. Dari data tersebut, dapat diketahui bahwa karyawan disabilitas cenderung jarang melakukan komunikasi dengan karyawan lain sehingga mereka juga tidak pernah membangun komunikasi interpersonal dengan karyawan lain.

Komunikasi interpersonal merupakan proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya (Arni Muhammad, 2005). Keharusan melakukan komunikasi interpersonal di lingkungan kerja banyak memberikan dampak positif beberapa diantaranya sebagai pemenuhan kebutuhan sosial tiap individu, sarana untuk mengaktualisasikan diri agar lebih dikenal, hingga tempat bertukar informasi terkait hal pribadi ataupun pekerjaan. Sehingga apabila komunikasi tidak berjalan dengan efektif maka semua program yang telah disusun tidak akan dapat dijalankan secara sempurna (Edi Harapan dan Syarwani Ahmad, 2014). Pernyataan serupa juga dijelaskan oleh Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2008), yang mengatakan bahwa "*the absence of job-related information can create unnecessary stress among organization members*".

Tidak adanya informasi yang terkait pekerjaan cukup dapat menciptakan konflik dan stres diantara anggota organisasi. Kutipan tersebut menjelaskan jika komunikasi interpersonal tidak terjalin dengan baik maka karyawan tidak mendapat informasi yang cukup terkait pekerjaan yang dilakukan, sehingga dapat memicu adanya stress pada setiap karyawan, sebab kurangnya pemahaman serta informasi lain yang tidak tersampaikan.

Kurangnya pemahaman serta informasi lain yang tidak tersampaikan mengharuskan seseorang untuk melakukan komunikasi interpersonal agar mendapat lebih banyak informasi tambahan. Hal tersebut tidak hanya berlaku untuk karyawan normal saja, namun berlaku untuk seluruh karyawan yang dipekerjakan oleh sebuah instansi maupun perusahaan terkait, tak terkecuali pada karyawan disabilitas di PT JAI Kabupaten Pasuruan dan PT SAI Kabupaten Mojokerto. Meskipun dengan kondisi keterbatasan yang dimiliki, baik secara fisik maupun minoritas karyawan disabilitas juga diharuskan untuk dapat membangun komunikasi interpersonal yang baik dengan karyawan lainnya.

Untuk membangun komunikasi interpersonal antara karyawan disabilitas dengan karyawan lainnya memang bukanlah perkara yang mudah. Sebab ada juga beberapa faktor yang menyebabkan terhambatnya proses komunikasi interpersonal tersebut terjalin. Menurut Edi Harapan dan Syarwani Ahmad (2014) terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi interpersonal, beberapa diantaranya yaitu konsep diri, membuka diri, dan kepercayaan diri. Dari beberapa faktor tersebut terdapat faktor kepercayaan diri. Kepercayaan diri merupakan suatu keyakinan yang dimiliki seseorang bahwa dirinya mampu berperilaku seperti yang dibutuhkan untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan (Bandura, 1977). Sedangkan menurut Lauster (2002) kepercayaan

diri merupakan suatu sikap atau keyakinan atas kemampuan diri sendiri sehingga dalam tindakan-tindakannya tidak terlalu cemas, merasa bebas untuk melakukan hal-hal yang sesuai keinginan dan tanggung jawab atas perbuatannya, sopan dalam berinteraksi dengan orang lain, memiliki dorongan prestasi serta dapat mengenal kelebihan dan kekurangan diri sendiri. Dengan percaya akan kemampuan yang dimiliki oleh diri sendiri, maka individu tersebut akan lebih berani mengungkapkan pendapat, lebih positif, serta lebih bersemangat untuk menjalani hidup.

Selain beberapa hal yang telah disebutkan diatas, karyawan disabilitas dengan rasa percaya diri akan lebih membuka diri, sehingga saat melakukan komunikasi interpersonal individu tersebut akan berani menerima saran dan masukan dari rekan kerja lain. Hal tentu dapat mempererat kerjasama antar karyawan sehingga dapat berdampak baik pada target dan tujuan dari instansi atau perusahaan yang mepekerjakan penyandang disabilitas.

Kepercayaan diri merupakan faktor yang dapat mempengaruhi terjalannya komunikasi interpersonal, hal tersebut sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Jalaluddin Rakhmat (2004) yang menyatakan bahwa keinginan menutup diri, selain karena konsep diri yang negatif juga timbul dari kurangnya kepercayaan pada kemampuan diri. Dengan demikian individu yang memiliki kepercayaan diri cukup baik akan merasa lebih nyaman dan terbuka ketika melakukan komunikasi interpersonal sebab dengan percaya akan kemampuan yang dimiliki oleh diri sendiri seseorang akan mampu menyesuaikan diri dan berkomunikasi diberbagai situasi (Hakim, 2005). Namun sebaliknya jika individu tersebut memiliki kepercayaan diri rendah, maka sebisa mungkin dia

akan menghindari berbagai situasi komunikasi termasuk komunikasi interpersonal.

Maslow dalam Iswidharmanjaya (2004) menyatakan bahwa kepercayaan diri merupakan modal dasar untuk pengembangan dalam alkulturasi (mengeksplorasi segala kemampuan dalam diri). Memiliki kekurangan seharusnya bukanlah alasan bagi karyawan disabilitas untuk tidak membangun komunikasi interpersonal dengan karyawan lain. Sebab kemampuan seseorang, termasuk kemampuan komunikasi, tidak hanya ditentukan oleh masalah fisik & ketrampilan saja, tetapi juga dipengaruhi oleh kepercayaan diri (Heider, 1958).

Erozkan (2013) menyatakan bahwa umumnya individu yang memiliki rasa kepercayaan diri, menghormati, terbuka untuk berbagi serta adanya kerjasama cenderung sukses dalam komunikasi. Termasuk dalam melakukan komunikasi interpersonal, sedangkan membangun komunikasi interpersonal penting dilakukan untuk meningkatkan hubungan antar individu, menghindari dan mengatasi konflik pribadi, mengurangi ketidakpastian, berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan orang lain, mengendalikan perilaku, memberi motivasi, sebagai pernyataan emosi, dan memberikan suatu informasi (Cangara, 2005).

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa kepercayaan diri yang dimiliki setiap individu, dalam hal ini kepercayaan diri yang dimaksud yaitu kepercayaan diri yang dimiliki oleh karyawan penyandang disabilitas yang bekerja di PT JAI Kabupaten Pasuruan dan PT SAI Kabupaten Mojokerto. Memang menjadi salah satu faktor yang paling menentukan dalam komunikasi interpersonal (Lauster, 2002).

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah ada pengaruh kepercayaan diri terhadap komunikasi interpersonal pada karyawan disabilitas di PT JAI Kabupaten Pasuruan dan PT SAI Kabupaten Mojokerto?

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara ilmiah tentang pengaruh kepercayaan diri terhadap komunikasi interpersonal pada karyawan disabilitas di PT JAI Kabupaten Pasuruan dan PT SAI Kabupaten Mojokerto.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan untuk menunjang keperluan pengetahuan di bidang Psikologi Positif, Psikologi Klinis, maupun Psikologi Industri.

b) Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat digunakan untuk memberikan tambahan pengetahuan bagi perusahaan ataupun instansi yang mempekerjakan karyawan disabilitas ataupun bagi karyawan disabilitas sendiri mengenai pengaruh kepercayaan diri terhadap komunikasi interpersonal pada karyawan disabilitas.

D. Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

Berasarkan penelusuran terhadap penelitian sebelumnya yang terkait, peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu mengenai variabel yang digunakan. Penelitian yang pertama dengan judul “kepercayaan diri dan kecemasan komunikasi interpersonal” yang ditulis oleh EH Purnamaningsih. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepercayaan diri dengan kecemasan komunikasi interpersonal. Dimana semakin tinggi kepercayaan diri seseorang, maka semakin rendah komunikasi interpersonalnya. Perbedaan dengan penelitian ini yaitu dari variabel-variabel yang digunakan. Peneliti menggunakan variabel kepercayaan diri terhadap komunikasi interpersonal.

Penelitian yang kedua dengan judul “Keterbukaan diri terhadap keterampilan komunikasi interpersonal menantu perempuan pada ibu mertua di Karanganyar Probolinggo”. Penelitian ini ditulis oleh Kholifatul Rosyidah. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa semakin terbuka seorang menantu perempuan kepada ibu mertua maka semakin baik keterampilan komunikasi interpersonalnya. Sebaliknya jika menantu perempuan lebih menutup diri terhadap ibu mertua maka keterampilan komunikasi interpersonal yang dimiliki menjadi kurang. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang komunikasi interpersonal. Namun perbedaan dengan penelitian ini dapat terlihat dari variabel yang dikaitkan serta subjek yang digunakan.

Penelitian yang ketiga dengan judul “Pengaruh Kepercayaan Diri terhadap Komunikasi Interpersonal Santri di Pondok Pesantren Modern Islam Assaaam, Surakarta Solo”. Penelitian ini ditulis oleh Hermadi Fajar Arifin. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa variabel kepercayaan diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komunikasi interpersonal dan semua aspek

komunikasi interpersonal. Perbedaan dari penelitian ini adalah subjek yang diteliti merupakan santri pondok pesantren Assaaam, Surakarta Solo. Sedangkan dalam penelitian ini, subjek yang peneliti gunakan adalah karyawan disabilitas.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya karena membahas mengenai karena membahas mengenai kepercayaan diri yang dimiliki oleh karyawan disabilitas di PT JAI Kabupaten Pasuruan dan PT SAI Kabupaten Mojokerto terhadap komunikasi interpersonal yang dimilikinya dalam dunia kerja. Penelitian ini juga berbeda dengan penelitian sebelumnya, karena mengangkat tentang fenomena kepercayaan diri karyawan disabilitas dalam upayanya untuk berbaur dengan karyawan lain. Penelitian ini penting untuk diteliti karena menggabungkan dua variabel yang belum diteliti sebelumnya, yaitu kepercayaan diri dan komunikasi interpersonal. Melalui penelitian ini, peneliti berharap bisa memberikan hasil bahwa kepercayaan diri yang dimiliki oleh karyawan disabilitas di PT JAI Kabupaten Pasuruan dan PT SAI Kabupaten Mojokerto dapat mempengaruhi komunikasi interpersonalnya. Sehingga hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan secara teoritis dan praktis dalam melatih kemampuan komunikasi interpersonal yang dimiliki karyawan disabilitas yang bekerja di berbagai instansi ataupun perusahaan lainnya.