

# **KEPEMIMPINAN SEORANG DIFFABEL**

## **SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah  
Surakarta Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam  
Mencapai Derajat Sarjana S-1 Psikologi**



Oleh :

**A'id Zerotun Ni'amah**  
**F 100 050 175**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2010**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan atau sebuah instansi milik negara merupakan sebuah organisasi yang terdiri dari seorang atau lebih kepala bagian atau pemimpin serta bawahannya. Di Indonesia beribu perusahaan ataupun instansi milik negara telah berdiri sebagai penunjang perekonomian masyarakat. Perusahaan-perusahaan tersebut sudah selayaknya dipimpin oleh seorang yang memiliki kompetensi dan memiliki performansi yang layak. Sebagian besar pemimpin perusahaan atau seorang kepala instansi milik negara di Indonesia memiliki performansi fisik yang sempurna (normal), akan tetapi di sisi lain ada juga sebuah instansi milik negara yang dikepalai oleh seorang pemimpin yang mengalami keterbatasan fisik (cacat tubuh) yaitu di daerah kabupaten Pati tepatnya sebuah departemen sosial. Salah satu Departemen pemerintah Pati yang pemimpinnya mengalami cacat adalah kantor Departemen Dinas Sosial. Hal ini merupakan salah satu bukti nyata jalannya UU kertenagakerjaan yang mengungkap bahwasanya dari 100 karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan terdapat 1 karyawan yang mengalami cacat. Pimpinan departemen tersebut mengalami keterbatasan fisik yaitu cacat tubuh pada kaki karena sejak lahir. Selama mengalami keterbatasan fisik pada kaki, pak X tersebut berjalan seadanya tanpa alat bantu. Beliau juga melakukan aktifitas yang dilakukan oleh para pemimpin lainnya. Keterbatasan fisik tersebut tidaklah menjadi hambatan untuk mengembangkan potensinya bahkan dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin. Mobilitas beliau dari rumah ke tempat kerja dan

kemanapun dengan mengendarai mobil yang dikendarai sendiri tanpa sopir. Hal ini menunjukkan bahwasanya, jiwa ingin maju dan menonjolkan kemampuan yang dimilikinya sangat kuat meskipun mengalami cacat. Selain itu di tempat kerjanya sebagai pemimpin, beliau disegani oleh bawahannya. Meskipun memiliki pemimpin yang mengalami keterbatasan fisik, bawahannya tidak merasa segan untuk meneladani perilaku-perilaku pimpinannya. Selain sebagai pemimpin Dinas Sosial kabupaten Pati dengan tingkat golongan IVa per September 2008, beliau juga termasuk dalam pengelola YPAC cabang Semarang.

Selama bekerja kegiatan di dalam instansi berjalan seperti instansi-instansi lainnya yang memiliki pemimpin yang tidak mengalami keterbatasan fisik. Pemimpin kantor Dinas Sosial bekerja menjalankan tugasnya selayaknya pemimpin lainnya. Selama menjalankan tugasnya tersebut, pimpinan Dinas sosial di bantu oleh bawahannya. Keterbatasan fisik bagi kaum penyandang cacat bukan berarti menjadi hambatan bagi mereka akan tetapi menjadi motivasi mereka untuk dapat maju dan berkembang seperti orang-orang normal lainnya.

Sebagai contoh di fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta ada 3 mahasiswa yang mengalami cacat tubuh. Mereka memiliki kemauan untuk meningkatkan pendidikan meskipun ada hambatan pada gerak fisiknya. Hal itu menjadi salah satu bukti bahwasanya orang-orang cacat yang mengalami keterbatasan fisik ternyata di sisi lain mereka memiliki kelebihan. Mereka memiliki semangat tinggi untuk meningkatkan pendidikannya dan tak kalah juga prestasi mereka juga sama dengan mahasiswa yang lainnya. Selain itu kaum *diffabel* juga tidak kalah dengan para orang normal, seperti halnya pada

acara pentas seni di Semarang yang melibatkan 700 penyandang cacat dari 35 kabupaten. Mereka menunjukkan kemampuan dan kreativitasnya (Suwoko dalam [www.jawapos.com](http://www.jawapos.com).2004). Keikutsertaan kaum *diffabel* dalam ajang adu ketrampilan internasional, *Abilypics* di New Delhi pada bulan November 2003. Indonesia mengirim 16 kaum *diffabel*. Salah satu dari mereka ada yang mendapatkan prestasi yaitu juara tiga lomba catur, peringkat kelima dalam lomba melukis balok, dan peringkat enam dalam ketrampilan fotografi (Pirawan dalam [www.amanah.or.id](http://www.amanah.or.id).2001).

Hasil studi yang dilakukan di Dupont Corporation menunjukkan bahwa tingkat kehadiran para pekerja *diffabel* rata-rata 85% atau lebih. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hampir 90% pekerja *diffabel* mendapatkan predikat “good” atau “excellent” dalam evaluasi kinerja dari para manajer mereka. Para manajer juga merasa bahwa pekerja *diffabel* melakukan pekerjaan sama baiknya dengan para pekerja pada umumnya (Papu dalam [www.Dupont.com](http://www.Dupont.com).2003). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kaum *diffabel* juga memiliki kelebihan yang sama jika dibandingkan orang-orang normal. Selain itu, kepemimpinan seorang *diffabel* pada sebuah Dinas Sosial di kabupaten Pati menjadi titik emas bagi mereka untuk menunjukkan kepada masyarakat bahwasanya mereka mampu melebihi orang-orang normal pada umumnya.

Masih banyak lagi kaum *diffabel* yang memiliki potensi sama seperti kepala Dinas Sosial Kabupaten Pati, diantaranya yaitu ketua pengelola Pusat Rehabilitasi Anak Yayasan Pembinaan Anak Cacat (YPAC) Surakarta, pak T pemilik usaha bengkel pengecatan di daerah Purwokerto. Pak T ini merupakan

salah satu dari sekian banyak orang-orang cacat yang memiliki motivasi berprestasi tinggi dan niat untuk maju. Hal ini ditunjukkan dari sejarah beliau mengalami cacat sampai bisa mendirikan bengkel sendiri dengan memiliki karyawan sekitar 3 orang yang awalnya bengkel tersebut tidak memiliki karyawan karena kwalahan dengan orderan yang sering kali datang di bengkelnya, pemilik usaha tersebut yang mengalami cacat sejak usia 10 tahun karena tumor berinisiatif merekrut karyawan meskipun baru mampu memberikan upah 25 ribu sampai dengan 40 ribu tiap harinya. Keahlian ngecet diperoleh dari mengikuti Praktik Belajar Kerja (PBK) yang diselenggarakan oleh Kanwil Dinas Sosial Semarang Jateng. Pada saat itu ia di tempatkan di CV Lancar di Purwokerto yang bergerak di bidang otomotif dan perbengkelan. Di tempat itu ia mengikuti praktik selama 3 bulan. Selama tiga bulan itu pula, ia belajar tentang mesin, las, dan mengecat mobil/motor. Setelah melihat hasil kerjanya, pemilik CV memberi kesempatan kepada pak T untuk bekerja. Di tempat tersebut pak T bekerja selama 5 tahun dan keluar. Kemudian membuka usaha sendiri sampai sekarang dengan di bantu oleh 3 karyawan. Sebelum mengikuti kerja praktik, pak T di sekolahkan keluarganya di Sekolah Rehabilitasi Penyandang Cacat Prof Dr Soeharso di Surakarta. Di sekolah beliau mendapatkan pendidikan dan ketrampilan tentang menjahit ([www.adilnews.com](http://www.adilnews.com).2009).

Selain itu, di daerah Bandung ada juga seorang tunanetra bernama Drs. Didi Tarsidi, M.Pd dengan berbagai prestasinya memiliki banyak pengalaman di bidang kepemimpinan antara lain sebagai Ketua Pertuni Daerah Jawa Barat (1994-1999) dan Kepala Biro Hubungan Luar Negeri, Dewan Pengurus Pusat

Pertuni (1993-1999), yang telah membawanya ke sejumlah negara untuk mewakili Pertuni dalam berbagai kegiatan internasional dalam bidang ketunetraan. Pada tahun 2004, beliau terpilih sebagai Ketua Umum Pertuni dengan masa bakti 2004-2009, dan sebagai Vice President World Blind Union Asia – Pasific masa bakti 2004-2008. ([www.d-tarsidi.com](http://www.d-tarsidi.com).2008).

Hal ini menunjukkan bahwasanya tidak semua kaum *diffabel* itu tidak produktif, tidak terampil, dan seringkali menjadi beban bagi orang lain. Para *diffabel* bahkan bisa menjadi lebih dari orang-orang normal jika dilihat dari prestasi yang telah diuraikan dan kenyataan di atas. Keterbatasan yang dimiliki tidak menghalangi untuk berprestasi dan berkreasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan hidupnya.

Akan tetapi dengan keadaan dan bentuk fisik kaum *diffabel*, sudah semestinya hal tersebut mempengaruhi kegiatan seorang *diffabel* yang memiliki mobilitas tinggi seperti halnya individu yang menjabat sebagai direktur atau pemimpin dalam sebuah perusahaan. Keterhambatan dalam melakukan mobilitas gerak tidaklah menjadi alasan bagi mereka untuk menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin.

Kepemimpinan yang dijalankan oleh pemimpin yang mengalami cacat tubuh sama halnya dengan pemimpin-pemimpin yang normal. Di sini bedanya hanya saja terlihat dari performansi fisiknya. Pemimpin *diffabel* juga menjalankan tugas, tanggung jawab dan wewenangnya, berinteraksi dengan bawahannya secara efektif, merespon situasi, keadaan, kebutuhan dan kesulitan yang terjadi di dalam instansinya serta mampu mempengaruhi perilaku bawahannya meskipun

mengalami keterbatasan mobilitas gerak tubuh. Kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang atasan akan dipersepsi oleh karyawan sebagai suatu hal yang positif atau negatif dengan penilaian atau pemaknaan yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan. Persepsi sendiri adalah proses seleksi, pengorganisasian dan pemaknaan terhadap stimulus dari lingkungan. Melalui persepsi tersebut, karyawan akan memberikan pemaknaan tersendiri terhadap kepemimpinan yang dijalankan dalam perusahaan tempat karyawan itu bekerja. Persepsi karyawan muncul akibat dari pengamatan perilaku pemimpin dalam menjalankan tugasnya, pengalaman bekerja bersama serta adanya stimulus berupa kecacatan fisik yang disandang oleh pimpinan.

Seorang karyawan akan merasa nyaman bekerja jika kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja itu dinilai baik. Kepemimpinan dari seorang kepala institusi menjadi pengaruh dalam kinerja para karyawannya. Kepemimpinan merupakan masalah relasi dan pengaruh antara pimpinan dengan bawahan yang muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis diantara pemimpin dan individu-individu yang dipimpinnya (ada relasi interpersonal). Kepemimpinan berfungsi atas dasar kekuasaan pimpinan untuk mengajak, mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan tertentu (Thoha, 2007).

Apabila kepemimpinan yang dilakukan atasan sesuai dengan kebutuhan karyawan, dalam artian atasan melakukan tugasnya dengan baik meskipun mengalami keterbatasan fisik yaitu dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan seperti halnya memberikan pengawasan secara teratur terhadap karyawan,

terutama saat karyawan bekerja, memberikan perhatian, pengarahan, dan petunjuk serta memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh karyawan, memberikan contoh perilaku yang baik, maka karyawan akan mempersepsi positif terhadap kepemimpinan yang dijalankan atasan sehingga dari persepsi yang positif akan menentukan perilaku karyawan dalam bekerja.

Sebaliknya jika kepemimpinan yang dilakukan seorang atasan tidak sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan, dalam arti atasan tidak pernah melakukan pengawasan secara teratur, tidak pernah memberikan arahan ataupun perhatian dan tidak ada perilaku yang dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan terutama saat karyawan bekerja tidak memberikan petunjuk dan pengarahan, tidak bertindak tegas terhadap pelanggaran yang dilakukan karyawan, maka hal ini akan dipersepsi negatif oleh karyawan. Dari persepsi negatif akan menentukan perilaku karyawan sehubungan dengan kepemimpinan atasan yaitu ditunjukkan dengan perilaku bekerja yang tidak memuaskan (Arisandy, 2004).

Kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang difabel merupakan hal yang menarik untuk diteliti. Keadaan fisik yang kurang normal (cacat) mampu memimpin sebuah instansi milik negara dengan membawahi karyawan yang tidak mengalami keterbatasan fisik. Keadaan tersebut sudah semestinya mempengaruhi kinerja karyawan yang muncul akibat persepsi mereka terhadap pemimpin yang mengalami keterbatasan fisik. Selama ini kinerja para karyawan dalam instansi tersebut yang dipimpin oleh seorang kepala yang mengalami keterbatasan fisik terlihat seperti karyawan lainnya yang dipimpin oleh pemimpin yang tidak



mengalami keterbatasan fisik. Hal ini yang melatar belakangi penulis untuk meneliti lebih lanjut tentang persepsi karyawan terhadap kepemimpinan *diffabel*.

Berdasarkan uraian di atas dan untuk memperoleh jawaban yang dapat dipertanggung jawabkan secara objektif, maka perlu dilakukan pengkajian melalui penelitian ilmiah dengan seksama. Oleh karena itu penulis dalam penelitian ini mengajukan rumusan masalah yaitu “Bagaimana kepemimpinan seorang *diffabel*?”

## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk memahami kepemimpinan seorang *diffabel*.
2. Untuk memahami gaya kepemimpinan seorang *diffabel*.

## **C. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Bagi kaum *diffabel*, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan motivasi untuk selalu mengembangkan potensi yang dimilikinya tanpa memiliki rasa minder terhadap orang-orang normal.
2. Bagi masyarakat umum, mampu memberikan pemahaman serta memperluas cara pandang mereka tentang orang-orang *diffabel* ( cacat tubuh ) sehingga dapat mengubah pola pikir masyarakat.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan acuan sehingga dapat menjadi rujukan dalam melakukan penelitian selanjutnya.