

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Penyandang tuna rungu adalah bagian dari kesatuan masyarakat. Karena adanya keterbatasan atau kekurangan pada fisiknya, membuat individu umumnya kurang mampu untuk menyesuaikan diri pada lingkungan sekitar. Adanya kecacatan pendengaran otomatis berpengaruh langsung terhadap kemampuan tuna rungu dalam berkomunikasi belum mendapat diperhatikan dalam kehidupan masyarakat. Hal ini dapat terjadi karena individu yang tuna rungu hidup hidup pada dua dunia, dunia dalam dirinya dan dunia pada umumnya. Individu cenderung mengadakan kegiatan internal dalam komunitas tuna rungu itu sendiri. Masyarakat umum tak bisa mengakses informasi kegiatan tunarungu, sehingga tunarungu terkesan kelompok yang eksklusif.

Jumlah penduduk Indonesia berdasarkan Badan Pusat Statistik tahun 2010 diperkirakan mencapai 234,2 juta jiwa atau naik dibanding jumlah penduduk pada tahun 2000 yang mencapai 205,1 juta jiwa. Data dari sensus penduduk dan jumlah penyandang tunarungu diperkirakan mencapai 1,25 % dari total jumlah penduduk Indonesia di tahun 2010 (Mohammad, 2011). Untuk wilayah Di kota Surakarta tahun 2010 dapat diketahui bahwa penyandang cacat tuna rungu di kota Surakarta sebanyak 225 orang, lebih banyak dibandingkan dengan jumlah penyandang tuna mental yang hanya 196 orang. Jumlah penyandang tuna rungu tersebut lebih kecil dibandingkan dengan penyandang tuna daksa dan tuna netra. Penjelasan tersebut dapat diketahui melalui tabel 1 berikut ini.

**Tabel 1**  
**Jumlah penyandang cacat menurut jenisnya Di kota surakarta tahun 2010**

<b>Kecamatan</b>	<b>Tuna Daksa</b>	<b>Tuna Netra</b>	<b>Tuna Mental</b>	<b>Tuna Rungu</b>
Laweyan	141	16	8	51
Serengan	52	36	34	17
Pasar Kliwon	60	40	50	41
Jebres	104	111	43	73
Banjarsari	77	50	61	43
<b>Jumlah</b>	<b>434</b>	<b>253</b>	<b>196</b>	<b>225</b>

Sumber : Dinas Sosial Tenaga Kerjadan Transmigrasi kota Surakarta

Tuna dalam kehidupannya seperti manusia normal lainnya, yaitu bekerja untuk dapat mencukupi kebutuhan hidup. Hal ini sesuai dengan pasal 14 UU nomor 4 tahun 1997 tentang penyandang cacat, “Perusahaan negara dan swasta memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaannya sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya, yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi perusahaan.”

Atas dasar bunyi pasal pasal 14 UU nomor 4 tahun 1997 tentang penyandang cacat, penyandang tuna netra berhak memperoleh pekerjaan sesuai dengan pendidikan. Data dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi bahwa jumlah tenaga kerja penyandang disabilitas pada tahun 2010 mencapai 7.126.409 orang terdiri dari tuna netra 2.137.923 orang, tuna daksa 1.852.866 orang, tuna rungu 1.567.810 orang, cacat mental 712.641 orang dan cacat kronis sebanyak 855.169 orang (Sas, 2012)

Angka tersebut di atas membuktikan bahwa penyandang tuna rungu sudah banyak yang memperoleh kesempatan kerja, Seperti halnya pada subjek penelitian yang bekerja di perusahaan swasta.

Penyandang tunarungu yang telah memasuki dunia kerja, lebih di tuntut untuk mampu melakukan penyesuaian diri dengan lingkungan barunya (kerja), dimana hampir seluruh pekerja adalah orang dengar. Penyesuaian diri merupakan faktor penting dalam kehidupan manusia untuk mencapai kesuksesan baik dalam dunia akademis maupun pekerjaan. Penyandang tuna rungu yang bekerja diharapkan memiliki penyesuaian diri tinggi, mengingat penyandang tuna rungu mempunyai kesempatan yang sama dengan orang dengar lainnya. Penyandang tuna rungu memiliki kelemahan-kelemahan rangsang pendengaran, kemiskinan berbahasa, ketidaktepatan emosi, dan keterbatasan intelegensi di dalam pergaulannya memerlukan penyesuaian diri. Dengan penyesuaian diri, kepincangan berinteraksi dengan lingkungannya tidak akan terjadi, yang pada gilirannya akan mengembangkan kepribadian seseorang. Penyesuaian diri yang baik pada individu akan berdampak penyesuaian sosial yang baik pula, dalam hubungan sosial ada kemungkinan individu dapat menyesuaikan diri dengan yang lain atau sebaliknya.

Dijelaskan oleh Sobur (2003) bahwa individu yang mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan diawali dari kemampuan individu dalam menerima keadaan dirinya, mampu menjalin komunikasi dengan orang lain, dan mampu mengatasi konflik yang terjadi sehubungan dengan orang lain. Kemampuan penyesuaian diri yang dilakukan individu mampu membuat individu merasa nyaman di lingkungannya. Haber dan Runyon (dalam Ulfatusholiat, 2010) berpendapat bahwa penyesuaian diri ditandai dengan seberapa baik individu mampu menghadapi situasi serta kondisi yang selalu berubah, dimana seseorang merasa sesuai dengan lingkungan dan merasa mendapatkan kepuasan dalam pemenuhan kebutuhannya. Terdapat lima karakteristik penyesuaian diri yang efektif, yaitu: persepsi yang akurat

tentang realitas, kemampuan mengatasi stres dan kecemasan, memiliki citra diri (*self image*) yang positif, mampu mengekspresikan kenyataan, memiliki hubungan interpersonal yang baik

Akan tetapi pada kenyataannya, tidak semua penyandang tuna rungu yang bekerja mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan. Hal ini juga terjadi pada subjek penelitian yang kurang mampu dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Dari hasil wawancara diketahui bahwa individu mengalami kesulitan dalam melakukan komunikasi dengan teman kerja, dan memahami instruksi kerja sehingga harus dijelaskan beberapa kali dalam instruksi kerja, yang berdampak individu menarik diri dari pergaulan dengan teman kerja. Akibat dari sikap dan perilaku tersebut berdampak pada subjek kurang mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya. Dari kenyataan tersebut dapat ditarik suatu pemahaman bahwa secara nyata penyandang tunarungu perlu menyesuaikan diri di lingkungan kerja.

Dampak dari ketunarunguannya menghambat berkomunikasi, sehingga mempengaruhi psikologi dan sosialnya. Aspek psikologis dan sosial, semua ini akan muncul apabila penyandang tunarungu telah berinteraksi dengan lingkungan, sehingga didalam menghadapi hidup ini penyandang tunarungu merasa asing dari lingkungan sosialnya. Ini disebabkan karena penyandang tunarungu kurang atau tidak dapat merespon perintah-perintah secara verbal yang meliputi kepada kekurangan dalam penguasaan bahasa sehingga fokus pemikirannya juga terbatas, sehingga semua ini dapat mengakibatkan kemunduran untuk bersosialisasi (Sutjihati 2006)

Sutjihati (2006) menjelaskan bahwa penyandang tuna rungu terhambat perkembangan kepribadian banyak ditentukan oleh hubungan antara individu tuna

rungu dengan orang lain. Perkembangan kepribadian terjadi dalam pergaulan atau perluasan pengalaman pada umumnya dan diarahkan pada faktor individu sendiri. Pertemuan antara faktor-faktor dalam diri penyandang tuna rungu yaitu ketidakmampuan menerima rangsang pendengaran, kemiskinan tuna rungu berbahasa, ketidaktepatan emosi, dan keterbatasan intelegensi dihubungkan dengan sikap lingkungan terhadap individu menghambat perkembangan kepribadiannya.

Sebagaimana dikatakan oleh Delphie (2006) bahwa penyandang-penyandang tunarungu lebih banyak memiliki masalah dalam kehidupan. Hal ini tergantung pada sejauh mana lingkungan dapat menerima keadaan individu, terutama respon orang tua dan keluarga guna mendukung anggota keluarganya yang menyandang tuna rungu untuk memasuki dunia kerja.

Penelitian ini dilakukan karena masih jarang penelitian tentang penyandang tunarungu yang termasuk dalam psikologi sosial, dan peneliti melihat banyaknya penyandang tunarungu yang sering berpindah kerja, kemudian agar rekan kerja penyandang tunarungu dan tunarungu sendiri mampu melakukan penyesuaian diri, dengan demikian pentingnya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana tunarungu dapat menyesuaikan diri di lingkungan kerja, agar kinerjanya semakin baik.

Dari kasus-kasus yang telah di uraikan terdapat fenomena serta pemaparan latar belakang, timbul pertanyaan penelitian yaitu bagaimanakah cara dan bentuk-bentuk penyesuaian diri pada penyandang tunarungu dalam lingkungan kerja. Berdasar pada pertanyaan tersebut, maka dalam penelitian ini dipilih judul: **“Penyesuaian Diri Penyandang Tunarungu Di Lingkungan Kerja.”**

## **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana cara dan bentuk-bentuk penyesuaian diri pada penyandang tunarungu di lingkungan kerja.

## **C. Manfaat penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan akan diketahui penyesuaian sosial penyandang tuli dalam masyarakat, dan dari hasil tersebut dapat diambil manfaatnya.

### **1. Bagi penyandang tuli**

Penyandang tuli hasil penelitian ini dapat dijadikan tambahan informasi tentang penyesuaian diri, sehingga penyandang tuli atau tuna rungu mampu melakukan penyesuaian diri sehingga dalam melakukan komunikasi, khususnya di tempat kerja.

### **2. Bagi Masyarakat**

Masyarakat dalam memahami cara berinteraksi dengan penyandang tuli, serta kebiasaan umum para penyandang tuli sehingga masyarakat tidak lagi memandang penyandang tuli sebagai orang yang selalu butuh pertolongan.

### **3. Bagi pemilik usaha**

Dapat memberikan informasi tentang penyesuaian diri penyandang tuna rungu yang bekerja, sehingga pemilik usaha mampu memahami karakteristik penyandang tunarungu dan memberikan dapat memberikan kesempatan kerja pada penyandang tunarungu sesuai kemampuannya.

#### 4. Bagi fakultas Psikologi

Dapat memahami keadaan psikologis para penyandang tuli, sehingga kelak dapat menciptakan terapi/ alat tes psikologi untuk para penyandang tuli.

#### 5. Bagi peneliti lain

Khususnya dibidang psikologi social, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dalam meneliti masalah yang berkaitan.