

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang (Konteks)

Banyaknya penyandang tunarungu pasca sekolah yang belum mendapatkan karir menjadi permasalahan dalam perkembangan kemandiriannya. Dengan kata lain, penyandang tunarungu pasca sekolah masih memiliki ketergantungan pemenuhan kebutuhan hidup pada orang lain. Hal ini dikarenakan mereka memiliki hambatan-hambatan dalam perkembangannya. Layanan pendidikan khusus sebenarnya telah memfasilitasi pembelajaran vokasional bagi penyandang disabilitas termasuk tunarungu. Namun permasalahan ini timbul ketika penyandang tunarungu lulus dari sekolah dan memasuki dunia pasar kerja untuk mendapatkan karir. Selain adanya persaingan pasar kerja, penyandang tunarungu dituntut mandiri dalam menentukan dan melamar kerja dengan pertimbangan-pertimbangan yang bersifat individual. Sebagaimana yang diungkapkan Mumpuni dkk (1999), prospek pekerjaan penyandang tunarungu di era perdagangan bebas tergantung lembaga pendidikan tunarungu, di dalam pembinaannya aktif mencari informasi pasar, maupu mempersiapkan tunarungu menjadi tenaga kerja yang kompetitif.

Karir sering diartikan sebagai pekerjaan atau profesi seseorang yang menghasilkan sesuatu dalam memenuhi kebutuhan hidup. Menurut Winkel (1991, hlm. 24), "kata karir lebih merujuk pada pekerjaan atau jabatan yang ditekuni dan diyakini sebagai panggilan hidup, yang meresapi seluruh alam pikiran dan perasaan seseorang, serta mewarnai seluruh gaya hidupnya." Berkarir merupakan salah satu bentuk kemandirian dalam hidup yang dicapai melalui proses dalam rangka mempersiapkan diri untuk memenuhi kualifikasi dengan cara mengaktualisasikan potensi diri.

Winarnie dan Danudilaga (2014, hlm. 27) menyatakan berdasarkan hasil Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) 2012 Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan jumlah penyandang disabilitas sebesar 6.008.640 orang atau 2,45 persen dari jumlah penduduk Indonesia saat itu sebesar 244.919.000 orang. Menurut Marjuki (Irwanto, 2010, hlm. 31-32) hasil survey *International Classification of Functioning (ICF)*, di 14 provinsi di Indonesia hanya 25,6% penyandang disabilitas yang bekerja dan sisanya sebesar 74,7% tidak bekerja. Dari total 25,6% penyandang disabilitas yang bekerja itupun terbanyak bekerja sebagai petani dan buruh. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa masih banyak penyandang disabilitas yang tidak bekerja.

International Labour Organization (ILO) menyimpulkan bahwa tingkat keikutsertaan para penyandang disabilitas di bursa kerja terbuka cenderung lebih rendah dari pekerja lainnya, sementara tingkat penganggurannya cenderung tinggi (O'Reilly, 2013, hlm. 33). Beberapa alasan rendahnya tingkat ketenagakerjaan di antara para penyandang disabilitas antara lain: tingkat pendidikan dan pelatihan yang rendah; kurangnya informasi akan peluang kerja; kehilangan minat karena pengalaman atau kegagalan di dalam mendapatkan pekerjaan dan/atau image diri yang negative (O'Reilly, 2013, hlm. 35).

Salah satu karir di Indonesia adalah dengan menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Salah satu keistimewaan PNS adalah mereka bekerja pada pemerintah atau Negara. Pasal 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 memberikan pengertian PNS yaitu mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan Negeri atau disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perekrutan Pegawai Negeri dijelaskan Thoha (2010, hlm.55) didahului dengan penetapan formasi yang dasarnya adalah pemetaan jabatan, jumlah personel, dan tugas-tugas. Formasi diusulkan oleh instansi melalui analisis kebutuhan internal pada instansi Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah diajukan kepada Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk disetujui. Proses perekrutan PNS pada dasarnya meliputi kegiatan-kegiatan yaitu (1) pengidentifikasian kebutuhan untuk melakukan perekrutan, (2) mengidentifikasi persyaratan kerja, (3) menetapkan sumber-sumber kandidat, (4) menyeleksi kandidat, (5) memberitahukan hasilnya kepada kandidat, dan (6) menunjukkan kandidat yang lolos seleksi.

Pada umumnya materi ujian pada tahap seleksi PNS terdiri dari pemeriksaan atau tes administrasi, tes kompetensi atau akademik yang disesuaikan dengan tingkat kepentingan organisasi, tes psikologi, tes kesehatan, dan yang terakhir adalah tes wawancara. Banyaknya orang yang mendaftar memunculkan persaingan untuk memenuhi formasi PNS. Dalam hal ini, dapat disimpulkan bahwa orang yang berhasil menjadi PNS harus memenuhi persyaratan dan sukses melalui tahap seleksi.

Penyandang disabilitas khususnya tunarungu harus bersaing dengan kandidat lain untuk memenuhi formasi dalam tahap seleksi. Penyandang tunarungu yang mendaftarkan diri sebagai PNS dituntut memiliki kompetensi maupun kemampuan untuk memenuhi persyaratan kerja. Layanan pendidikan khusus sudah memberikan pembelajaran vokasional bagi anak penyandang disabilitas. Pembelajaran vokasional diberikan dengan maksud meningkatkan keterampilan vokasional (kerja) agar penyandang disabilitas dapat memiliki keahlian di masa depannya. Keterampilan-keterampilan yang dilatih meliputi perbengkelan, tataboga, menjahit, sablon, dan sebagainya. Dengan demikian, pembelajaran vokasional dapat menjadi pendukung tunarungu dalam menghadapi persaingan pasar kerja maupun perkembangan karirnya.

Dalam perkembangannya anak tunarungu menurut Borthroyd (Sadjaah, 2005, hlm 1), kehilangan fungsi pendengaran akan memiliki dampak terhadap perkembangan anak pada aspek kemampuan berbahasa dan berkomunikasi, fungsi sosial, emosi, kognitif, dan sebagainya. Selain berbagai dampak tersebut, ketunarunguan akan berdampak juga terhadap proses perkembangan pendidikan ataupun proses belajar dan lebih jauh lagi adalah kurangnya peluang atau sempitnya kesempatan dalam mencari pekerjaan. Sebagaimana penelitian Jernice(2011) bahwa mendengar adalah kemampuan sensorik penting dalam pengembangan psikomotor individu karena membentuk dasar komunikasi untuk perkembangan kognitif, afektif, dan perilaku, serta pembelajaran yang berlangsung.

Vygotsky (1962) berpendapat bahwa bahasa dan berpikir saling mempengaruhi satu sama lain. Penelitian Baird (2012) mengatakan masalah lain yang dialami anak tunarungu sebagai dampak dari hambatan bahasanya adalah adanya hambatan dalam memori verbal yang berakibat langsung pada gangguan keaksaraan. Bishop (1983) mengungkapkan bahwa anak tunarungu yang berusia 8-12 tahun pemahaman bahasa lisannya lebih rendah dari anak yang mendengar yang berusia 4 tahun sehingga mereka juga mengalami kesulitan dalam memahami arti dari apa yang didengar. Beberapa penelitian tersebut menguatkan penemuan bahwa tunarungu mengalami hambatan yang berdampak pada perkembangan kehidupannya secara kompleks.

Sulitnya tunarungu pasca sekolah mendapatkan pekerjaan disebabkan oleh faktor *internal* dan *eksternalnya*. Faktor internal meliputi kemampuan individu, seperti halnya individu dengan gangguan pendengaran di dalam mengaktualisasi potensi dirinya, seringkali dihadapkan pada berbagai masalah kehidupan perkembangan secara kompleks baik sebagai pribadi maupun makhluk sosial. Meadow (Hallahan & Kauffman, 1991, hlm71) menambahkan bahwa keterbatasan dalam berkomunikasi individu tunarungu memungkinkan timbulnya

kesulitan sosial dan perilaku, inventarisasi kepribadian dengan konsisten menunjukkan bahwa remaja tunarungu mempunyai banyak masalah penyesuaian daripada remaja pada umumnya. Adapun perilaku-perilaku yang ditunjukkan diantaranya egosentrik, sulit mengontrol diri, impulsive dan keras kepala.

Hambatan yang dialami tunarungu berdampak pada perkembangan motorik, perseptual dan fungsi kognitif. Piaget (1967) menjelaskan bahwa

“inteligensi adalah tergantung kepada tindakan anak di dalam lingkungan dan bertanggungjawab atas akibat dari tindakannya. Melalui cara seperti ini, anak mengkonstruksi pemahaman/pengertian tentang lingkungan yang tercermin dalam inteligensi. Bahasa pada anak tergantung kepada struktur inteligensi. Jadi apabila pengetahuan atau kognisi berkembang, maka bahasa anak akan berkembang yang menggambarkan adanya perubahan dalam pemahaman.”

Aprilia (2002) menambahkan terbatasnya kemampuan dalam berbahasa penyandang tunarungu berdampak pada perkembangan emosi, penyandang tunarungu cenderung sulit mengekspresikan berbagai keinginannya sehingga dapat menimbulkan ketidaknyamanan pada diri tunarungu, sehingga mereka memperlihatkan perilaku yang emosional, perasaan takut, dan mudah curiga.

Dampak dari ketunarunguan di atas sangat mempengaruhi perkembangan karir tunarungu. Perkembangan karir menurut Winkel (2004, hlm 624) adalah suatu proses perkembangan sepanjang hidup yang dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, pekerjaan, pengalaman lainnya, dan yang mempengaruhi putusan-putusan setiap individu mengenai karir dan gaya hidup. Dalam hal ini, perkembangan karir menunjukkan proses seumur hidup dalam mengembangkan nilai-nilai kerja. Penelitian Macleod dan Gallinger (1992) melaporkan bahwa 72 persen dari responden tunarungu yang menganggur setelah lulus. Namun, penggambaran membaik dari waktu ke waktu dengan hampir 19 persen dari responden yang tunarungu atau tunarungu pelaporan bahwa mereka menganggur 10 tahun setelah lulus. Adanya dampak dari hambatan yang dialami tunarungu mengakibatkan penyandang tunarungu memerlukan adaptasi agar dirinya teraktualisasi di lapangan kerja.

Miller dan Scloss (1981) menyarankan perlunya pertimbangan sebelum menentukan penempatan karir diantaranya (1) kenyamanan lokasi, (2) kondisi kesehatan dan keselamatan, (3) jam kerja, (4) ketersediaan fasilitas dan alat, dan (5) kepatuhan instansi potensial dengan hukum yang berlaku. Pertimbangan-pertimbangan tersebut hendaknya didasarkan dengan kondisi dan kemampuan individu. Dalam hal ini, kesadaran akan peluang kerja dan keterampilan kerja menjadi modal tunarungu dalam upaya mendapatkan karir.

Faktor eksternal sulitnya tunarungu mendapatkan pekerjaan adalah minimnya aksesibilitas yang membantu tunarungu di dunia kerja. Kurangnya informasi akan peluang kerja dan kesediaan lembaga kerja untuk menerima pekerja dengan disabilitas menyulitkan tunarungu pasca sekolah untuk mencapai kemandirian hidupnya. Irwanto (2011) menyebutkan sebenarnya sudah banyak peraturan-peraturan, baik dalam bentuk Undang-Undang maupun Peraturan Daerah, yang dibuat untuk melindungi dan menyetarakan penyandang disabilitas dengan masyarakat umum lainnya. Seperti contohnya adalah UU No 4 Tahun 1997 tentang penyandang cacat. Dalam pasal 14 sebenarnya telah mengatur tentang kewajiban bagi pemilik usaha yang memiliki pekerja minimal 100 orang untuk juga mempekerjakan penyandang disabilitas minimal 1 orang. Itu artinya terdapat kuota 1% penyandang disabilitas pada jenis usaha dengan minimum 100 orang karyawan. Namun implementasi pasal tersebut nampaknya tidak banyak dijalankan oleh instansi. Namun meskipun sudah ada upaya meningkatkan peluang kerja untuk disabilitas melalui peraturan yang dibuat pemerintah, Peck dan Kirkbride (2001) menunjukkan, banyak pengusaha khawatir bahwa mereka akan harus menghabiskan puluhan ribu dolar membawa bisnis mereka ke standar jika mereka mempekerjakan seseorang penyandang disabilitas, mereka takut terjebak selamanya percaya bahwa penyandang disabilitas yang kelas dilindungi. Hal tersebut menandakan masih adanya stigma bahwa penyandang disabilitas khususnya tunarungu dapat berkarir.

Meskipun dampak ketunarunguan mempengaruhi perkembangan karir tunarungu, penulis menemukan beberapa individu tunarungu yang berhasil mendapatkan karir sebagai Pegawai Negeri Sipil. Individu-individu yang berhasil menjadi Pegawai Negeri Sipil diantaranya adalah SK yang menjadi Pegawai Negeri di Pemda Indramayu dan WY yang menjadi Pegawai Negeri di BPO DISPORA Yogyakarta.

Individu-individu Pegawai Negeri Sipil tunarungu telah menjawab fenomena sulitnya tunarungu pasca sekolah menghadapi persaingan di dunia kerja dengan hambatan yang dialaminya. Berdasarkan fakta empiris dan fenomena mengenai keberhasilan individu dalam berkarir, peneliti bermaksud mengadakan penelitian mengenai “Upaya Penyandang Tunarungu Mendapatkan Karir Pegawai Negeri Sipil”

B. Fokus Penelitian

Fokus dalam penelitian ini adalah penelitian secara mendalam mengenai upaya-upaya penyandang tunarungu pasca sekolah mendapatkan karir sebagai Pegawai Negeri Sipil. Terkait dengan fokus penelitian ini ada 3 hal yang akan peneliti deskripsikan secara mendalam dalam penelitian ini.

Pertama, profil penyandang tunarungu yang menjadi Pegawai Negeri Sipil. Pendeskripsian profil penyandang tunarungu dari instansi yang berbeda meliputi identitas, pencapaian/penghargaan yang didapat selama berkarir dan bagaimana tugas kerja tunarungu di tempat kerja. Penggalian identitas dilakukan untuk mengetahui kondisi ketunarunguan PNS tunarungu.

Kedua, pertimbangan yang digunakan dalam pemilihan karir yang diinginkan. Motivasi pekerja tunarungu dalam pemilihan karir, latar belakang pendidikan pekerja tunarungu yang digunakan dalam pemenuhan kualifikasi perekrutan karir, dan upaya pekerja tunarungu dalam rangka menguasai

kompetensi terkait dengan karir yang ingin ditempuh dapat menjadi pertimbangan pekerja tunarungu dalam berkarir.

Ketiga, tahapan- tahapan yang dilalui dalam proses perekrutan Pegawai Negeri Sipil. Dalam hal ini peneliti akan mengkaji bagaimana individu tunarungu memperoleh informasi mengenai peluang menjadi Pegawai Negeri Sipil, sistem komunikasi yang digunakan, bagaimana proses seleksi Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan individu tunarungu dan kesulitan yang ditemui.

C. Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan utama dalam penelitian ini adalah “Bagaimana upaya penyandang tunarungu dalam rangka mendapatkan karir sebagai Pegawai Negeri Sipil ?”Terkait dengan pertanyaan utama penelitian tersebut berikut ini beberapa pertanyaan penelitian yang merupakan sub rumusan pertanyaan penelitian ini dan beberapa hal yang akan dideskripsikan untuk masing-masing pertanyaan penelitian.

1. Bagaimana profil Pegawai Negeri Sipil Tunarungu ?
 - a. Bagaimana kondisi ketunarunguan Pegawai Negeri Sipil Tunarungu?
 - b. Kapan individu tunarungu diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil ?
 - c. Bagaimana tugas kerja individu tunarungu sebagai Pegawai Negeri Sipil ?
 - d. Bagaimana pencapaian atau prestasi karir Pegawai Negeri Sipil tunarungu?

2. Bagaimana pertimbangan pemilihan karir individu tunarungu yang menjadi Pegawai Negeri Sipil?
 - a. Apa motivasi penyandang tunarungu yang berkarir sebagai Pegawai Negeri Sipil?
 - b. Bagaimana sikap penyandang tunarungu terhadap karir sebagai Pegawai Negeri Sipil?

- c. Bagaimana upaya penyandang tunarungu dalam rangka menguasai kompetensi terkait dengan karir yang ingin ditempuh?
3. Bagaimana tahapan-tahapan yang dilakukan penyandang tunarungu untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil ?
 - a. Bagaimana penyandang tunarungu mendapatkan informasi tentang kesempatan terkait dengan karir yang didapatkan?
 - b. Bagaimana proses seleksi Pegawai Negeri Sipil yang dilalui individu tunarungu?
 - c. Bagaimana sistem komunikasi yang digunakan dalam proses perekrutan karir sebagai Pegawai Negeri Sipil?
 - d. Apa saja kesulitan yang ditemui pekerja tunarungu dalam proses perekrutan karir sebagai Pegawai Negeri Sipil?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran upaya penyandang tunarungu menjadi Pegawai Negeri Sipil sebagai motivasi bagi tunarungu lain dalam berkarir. Gambaran tersebut meliputi apa saja yang perlu dipertimbangkan dalam pemilihan karir sebagai PNS, strategi yang dilakukan dalam upaya mendapatkan karir sebagai PNS, dan gambaran perkembangan karir Pegawai Negeri Sipil tunarungu.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai acuan kepada :

1. Penyandang Tunarungu, sebagai gambaran mengenai dunia kerja dan mempersiapkan diri dalam berkarir.

2. Orangtua yang memiliki anak tunarungu, dalam mempersiapkan dukungan pemenuhan kebutuhan peningkatan kemampuan guna mendapatkan karir.
3. Pelaksana pendidikan anak tunarungu, yaitu guru dan dosen serta praktisi di bidang pendidikan anak tunarungu, terkait persiapan tunarungu menuju pasar kerja.