

**GAMBARAN PENYESUAIAN DIRI PENYANDANG TUNADAKSA DI  
TEMPAT KERJA  
STUDI PADA PESERTA PELATIHAN DI BBRVBD CIBINONG**

**Faustine Herisman**

**Penny Handayani**

Fakultas Psikologi

Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya

*penny.handayani@atmajaya.ac.id*

**ABSTRACT**

The increasing number of people with disabilities in Indonesia who are at work and still perceived as a burden on companies affect disability to work. There are obstacles from the lack of formal education, skills, and limitation from the environment for disability. This study focuses on participant who has physical disabilities because people with physical disability are the second most in Indonesia and their conditions of disability that can be seen directly, and cause psychological problems. As individuals, people with physical disabilities need to live independently, one of the ways to fulfill it by working. Physical disabilities will be in new environments and new situations. This requires adjustment so that eventually they can work productively. This research is using qualitative method using one on one interview in order to explore people with physical disabilities adjustment in workplace. Three participants have attended training in BBRVBD Cibinong. This study use stage passed and the factors that influence their adjustment in the workplace. The results of this study indicate that the three participants experienced an emerging stage of stress at the beginning of work, defense mechanism, resolving problems, and after eight to ten months in the workplace, they are already in the adjustment stage. Three participants were influenced by five adjustment factors from Schneiders (1964). There are other factors that affect their adjustment, namely the perspective that physical disabilities has equal rights and opportunities at work. The desire to be independent, and prove to others who have to insult their physical condition.

**Keywords:** adjustment, physical disabilities, workplace, BBRVBD Cibinong

## PENDAHULUAN

Disabilitas menurut *World Health Organization* (WHO) (t.th), adalah istilah payung yang meliputi kecacatan (masalah dalam fungsi tubuh atau struktur), keterbatasan aktivitas), dan keterbatasan partisipasi. Disabilitas tidak hanya berkaitan dengan masalah kesehatan, namun juga berkaitan antara kondisi fisik tubuh dengan lingkungan sosial yang mana individu tinggal menyebabkan seseorang dengan disabilitas mengalami keterbatasan untuk berkontribusi di dalam masyarakat. Berdasarkan data dari survei Pusat Demografi Universitas Indonesia diperoleh hasil bahwa seorang dengan disabilitas ringan hanya memiliki kesempatan bekerja 65%, dibanding rekannya yang tidak mengalami disabilitas dan penyandang disabilitas berat hanya mempunyai kesempatan 10%.

Hal ini masih jauh dari harapan Konvensi PBB mengenai Hak-hak Orang dengan Disabilitas (CRPD) yang telah diratifikasi oleh pemerintah Indonesia melalui UU No. 19 Tahun 2011 yang mewajibkan negara menjamin hak bekerja dari semua orang dengan disabilitas (Adeline, Handayani, & Irwanto, 2015). Pemerintah mengeluarkan peraturan mengenai tenaga kerja disabilitas dalam UU No. 4 tahun 1997 kemudian melakukan revisi menjadi UU No. 8 tahun 2016 yang menyatakan bahwa Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Perusahaan Swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja (Undang-Undang Republik Indonesia, 2016).

Adanya penelitian yang sudah dilakukan oleh Rahaning (2015) bahwa terdapat perbedaan antara kondisi ideal dengan kenyataannya. Effendi (dalam Irwanto, 2003) mengungkapkan bahwa salah satu alasan belum banyaknya penyandang disabilitas yang bekerja karena pihak perusahaan memiliki kesadaran rendah terhadap potensi penyandang disabilitas. Berpikir bahwa penyandang disabilitas jika bekerja akan menjadi beban bagi perusahaan karena harus menambah hal-hal operasional, dan penyandang disabilitas tidak memiliki keahlian dalam bekerja. Hal-hal ini yang menjadi pertimbangan perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas dan penyandang disabilitas ragu untuk bekerja (Rahaning, 2015).

Jumlah penyandang disabilitas di Indonesia berdasarkan PUSDATIN dari Kementerian Sosial pada 2010 (dalam ILO, t.th) adalah 11.580.117 orang. Terbagi menjadi lima golongan, yaitu penyandang disabilitas penglihatan sebanyak 3.474.035 orang, disabilitas fisik sebanyak 3.010.830 orang, disabilitas pendengaran sebanyak 2.547.626 orang, disabilitas mental 1.389.614 orang, dan

disabilitas kronis sebanyak 1.158.012 orang. Penyandang disabilitas fisik atau tunadaksa menempati urutan kedua terbanyak setelah disabilitas pengelihan. Mangunsong (2011) memberikan pengertian bahwa gangguan fisik atau cacat tubuh adalah ketidakmampuan tubuh secara fisik untuk menjalankan fungsi tubuh dalam keadaan normal.

Senra (2011) menyatakan bahwa adanya dampak psikologis bagi disabilitas fisik, antara lain mengalami depresi, trauma, kemarahan, *shock*, tidak dapat menerima keadaan dirinya, dan bahkan dapat melakukan tindakan bunuh diri. Adanya penelitian dilakukan Sayyidah (2014) menyatakan bahwa penyandang tunadaksa memiliki kondisi tidak lengkap, dan dapat memengaruhi sikap emosional. Emosi menjadi labil karena adanya masalah mobilitas akibat keterbatasan fungsi organ tubuh yang tidak sempurna yang berakibat terhambatnya menjalankan kegiatan sehari-hari. Hal ini dapat berpengaruh kepada kepercayaan diri, penerimaan diri, dan penyesuaian diri penyandang disabilitas ketika menghadapi atau berada di tempat dan situasi yang berbeda (Sayyidah, 2014).

Vernon (dalam Adeline, Handayani, dan Irwanto, 2015) menyatakan bahwa penyandang disabilitas fisik atau tunadaksa cenderung melihat dirinya sebagai kegagalan, memiliki pikiran negatif tentang dirinya, dan merasa bergantung dengan orang tua dan orang lain, dan kemungkinan memiliki kesulitan dalam bersosialisasi. Hal ini di dukung oleh hasil penelitian Irwanto, Sinantya, Widyawati, Pandia, dan Irwan (2010) yang menyatakan bahwa reaksi orang tua sangat berpengaruh terhadap pandangan individu terhadap dirinya, karena akan berdampak pada penyesuaian psikologis, pendidikan, dan pekerjaannya. Penyandang disabilitas memiliki hak yang sama dalam hidup di masyarakat dan memiliki kebutuhan untuk hidup mandiri (tidak selalu bergantung pada orang lain, terutama orang tua). Kebutuhan hidup setiap individu bergantung dengan kondisi finansial, dan salah satu cara memenuhi kebutuhan finansial adalah dengan bekerja.

Somavia (dalam ILO, 2013) menyatakan dengan bekerja dapat menentukan eksistensi dari manusia, bekerja merupakan cara untuk bertahan hidup dan memenuhi kebutuhan dasar seseorang. Selain itu, bekerja juga merupakan kegiatan yang dilakukan individu agar memperoleh pengakuan dan identitas diri. Jika dihubungkan dengan teori perkembangan, Santrock (2013) berpendapat bahwa usia tenaga kerja berada pada masa transisi dari remaja menuju dewasa. Usia 18 sampai 25 tahun masuk ke dalam masa ini, yang disebut dengan *emerging adulthood*. Pada masa ini, individu akan sering mencari kestabilan untuk karier awal, dan individu tersebut akan bekerja keras untuk meningkatkan

karier dan memperbaiki keadaan finansial. Santrock (2013) berpendapat bahwa beberapa orang akan memperoleh identitas dirinya dari bekerja.

Menurut Mangunsong (2011), individu dengan gangguan fisik akan merasakan beban dan masalah bagi diri sendiri untuk menyesuaikan diri. Peneliti akan berfokus pada permasalahan penyesuaian diri, karena terdapat perbedaan-perbedaan yang akan dihadapi para penyandang tunadaksa di tempat kerja sehingga membutuhkan penyesuaian diri. Penyesuaian diri ini dibutuhkan karena terdapat perbedaan yang dialami di karyawan penyandang tunadaksa dari berbagai sumber, adanya tuntutan pekerjaan dari perusahaan. Berdasarkan pendapat Gates (1993) bahwa penyesuaian yang berhasil dilalui pekerja disabilitas akan berkaitan dengan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaannya, dapat menjalin relasi dengan orang lain di tempat kerja, dapat melihat masa depan, dan merasa nyaman untuk bekerja.

Peneliti melakukan penelitian pada peserta yang sudah mengikuti program pelatihan di Balai Besar Rehabilitasi Vokasional Bina Daksa (BBRVBD) di Cibinong sebagai partisipan penelitian. BBRVBD merupakan suatu wadah yang memfasilitasi penyandang tunadaksa yang langsung diawasi oleh Kementerian Sosial RI. Pelatihan merupakan salah satu bagian dari faktor psikologis dari penyesuaian diri Schneiders (1964). Penelitian mengenai gambaran penyesuaian diri dianggap penting oleh peneliti karena dari penelitian ini akan diketahui tahapan penyesuaian diri dari Lazarus (1961) yang dialami karyawan tunadaksa yang pada akhirnya menjadi suatu proses yang dialami individu, dan mengetahui faktor yang memengaruhi dari penyandang tunadaksa menyesuaikan diri sebagai karyawan dari Schneiders (1964).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif, hal ini digunakan dengan mempertimbangkan bahwa penyesuaian diri merupakan variabel yang sifatnya personal. Setiap individu memiliki pengalaman tersendiri dalam penyesuaian dirinya di tempat kerja. Pada akhirnya diharapkan setiap partisipan dapat menceritakan pengalamannya secara mendalam dan terperinci (Patton, 2002).

Teknik pemilihan partisipan *homogeneous sampling* dan memenuhi kriteria yang sudah ditentukan, yaitu penyandang tunadaksa sejak lahir atau sebelum usia tujuh tahun. Menurut penelitian yang dilakukan Piran, Yuliawar, dan Kaarayeno (2017) bahwa individu dengan kondisi tunadaksa sejak lahir akan lebih mudah menyesuaikan diri karena sudah menerima kondisi fisiknya. Santrock (2013) menyatakan bahwa seorang anak setelah tujuh tahun memiliki memori jangka panjang relatif permanen dan sudah mampu mengingat peristiwa dalam hidupnya.

Pada penelitian ini, peneliti berfokus pada penyesuaian diri di tempat kerja, sehingga memilih partisipan yang sudah terbiasa dengan kondisi fisiknya. Selain itu, kriteria lainnya adalah penyandang tunadaksa yang memiliki kategori ringan, karena semakin berat tingkat keparahan penyandang tunadaksa, semakin membutuhkan orang lain untuk beraktivitas. Berusia 18-64 tahun, mengikuti program pelatihan di BBRVBD Cibinong, dapat berkomunikasi secara lisan, dan sudah bekerja.

**Tabel 1. Karakteristik Partisipan**

Keterangan	Partisipan 1	Partisipan 2	Partisipan 3
Nama Samaran	Gandhi	Chi	Siti
Jenis Kelamin	Laki-laki	Perempuan	Perempuan
Usia	32 tahun	28 tahun	21 tahun
Tempat Asal	Medan	Bangka	Cirebon
Jenis Pekerjaan	<i>Telemarketing</i>	<i>Marketing</i>	<i>Administrasi &amp; Testing Quality Control</i>
Nama Perusahaan	Manulife Financial (Asuransi kesehatan dan jiwa)	Bank Permata	Bank Negara Indonesia (BNI)
Lokasi Bekerja	Tangerang	Mampang Prapatan, Jakarta Selatan	Pejompong, Jakarta Pusat
Lama bekerja	8 bulan	8 bulan	10 bulan
Pendidikan Akhir	SMP	D3- Manajemen Pelayanan RS	SMA
Jenis Tunadaksa	Polio pada kaki kanan dan kiri. Tidak bisa berjalan	Tidak memiliki jari pada tangan kanan, dan kaki kanan tidak tumbuh lengkap (hanya sampai betis)	Polio, dapat berjalan namun membutuhkan pegangan
Alat bantu yang digunakann	Kursi roda	Kaki Palsu di sebelah kanan	Tidak ada
Penyebab Tunadaksa	Kesalahan suntik di usia 1 tahun	Sejak lahir	Kesalahan suntik di usia 4 tahun
Usia Masuk ke BBRVBD	31 tahun	27 tahun	20 tahun

Penelitian ini menggunakan *informed consent* sebagai bukti persetujuan dan kesediaan partisipan dalam memberikan informasi mengenai pengalamannya dalam menyesuaikan diri di tempat kerja. Selain itu terdapat data diri, prosedur, dan hak

yang dimiliki partisipan selama proses pengambilan data. Instrumen lain yang digunakan adalah alat perekam secara audio yang akan membantu peneliti untuk proses verbatim yang pada akhirnya membantu proses analisis data.

Metode pengumpulan informasi menggunakan *one on one interview*, yaitu peneliti memberikan pertanyaan dan direkam pada satu narasumber di satu waktu. Cara ini merupakan cara ideal agar partisipan tidak ragu untuk bercerita kepada peneliti. Peneliti menggunakan *probes*, yaitu sub pertanyaan yang dibuat untuk mendapatkan informasi lebih mendalam dan digunakan untuk mengklarifikasi jawaban dari partisipan (Creswell, 2012).

Penelitian ini menggunakan panduan wawancara yang disusun berdasarkan penurunan dari tahap penyesuaian diri dari Lazarus (1961) dan faktor yang memengaruhi penyesuaian diri dari Schneiders (1964). Teori diturunkan menjadi indikator, kemudian diturunkan menjadi domain, dan diturunkan menjadi pertanyaan. Tujuan dibuatnya panduan wawancara ini adalah menghindari menanyakan hal-hal menyimpang atau di luar dari tujuan penelitian, dan pada akhirnya dapat mempermudah kategorisasi jawaban partisipan dalam menganalisis data. Panduan wawancara akan melewati proses uji keterbacaan dari ahli untuk melihat relevansi penurunan teori hingga menjadi panduan wawancara. Namun pertanyaan wawancara dapat berubah menyesuaikan keadaan partisipan (Patton, 2002). Ketika wawancara sudah selesai, maka peneliti akan dilakukan *coding* (Moleong, 2009).

**Tabel 2. Contoh Panduan Pertanyaan**

Indikator	Domain	Sub Domain	Pertanyaan	Probing
Tahap Penyesuaian Diri	Proses dari awal masuk bekerja hingga saat ini		Boleh tolong diceritakan bagaimana pengalaman hari pertama anda bekerja di tempat ini?	
Faktor yang memengaruhi	Perkembangan dan Kematangan (Kedewasaan)	Tingkat pendidikan	Menurut anda, apakah ada perbedaan dari segi intelektual yang anda miliki dengan individu lain yang tidak mengalami disabilitas?	Jika ada, menurut anda apa dampak dari perbedaan tersebut?

Kredibilitas penelitian kualitatif dapat disebut sebagai validitas. Kredibilitas pada studi kualitatif terletak pada keberhasilan mendeskripsikan proses. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kredibilitas penelitian ini adalah melakukan triangulasi, yaitu mengambil variasi sumber data yang berbeda dari *significant other*. Data yang diperoleh akan dijadikan data pendukung atau mengonfirmasi data yang diperoleh dari partisipan utama. Penelitian ini juga menggunakan validitas komunikatif melalui konfirmasi kembali data yang diperoleh oleh peneliti kepada partisipan untuk memastikan kesesuaian antara kesimpulan yang dibuat peneliti dengan informasi dari partisipan (Poerwandari, 2017).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Tahap Penyesuaian Diri**

#### ***Emerging Stress***

Berdasarkan hasil penelitian, ketiga partisipan pada awal bekerja merasa malu dan minder dengan kondisi fisiknya. Ketiga partisipan memiliki masalah dengan tuntutan pekerjaan karena merasa bingung menjalankan tuntutan pekerjaan terkait target yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu. Kemudian adanya masalah dalam menjalin relasi dengan atasan, rekan kerja, dan nasabah yang dihadapi. Ketiga responden merasa malu dan segan ketika berbicara dengan atasan, begitu juga menjalin relasi sesama rekan kerja. Masalah dengan nasabah karena ketiga partisipan belum memiliki pengalaman sebelumnya mengenai apa yang harus dilakukan ketika berhadapan dengan nasabah.

#### ***Defense Mechanism***

Tahap ini adalah tahap individu menyikapi permasalahan dan kebutuhannya, dan ketiga partisipan memiliki cara masing-masing yang sesuai ketika mengalami masalah. Ketiga partisipan memiliki kesamaan dalam menyikapinya, yaitu akan diam ketika sedang mengalami masalah, kemudian dari dua partisipan wanita akan melampiaskan dari perilaku makan. Selain itu, ketiga partisipan akan mengeluh terlebih dahulu, dan terkadang akan bercerita kepada teman namun bukan teman di satu pekerjaan.

#### ***Resolving Problems***

Tahap *resolving problems* adalah cara yang dilakukan individu dalam menyelesaikan masalah. Ketiga partisipan menggunakan cara yang digunakan dan memiliki kesamaan antar ketiga partisipan, yaitu bertanya dan belajar dari atasan karena atasan dianggap memiliki keahlian dan lebih banyak pengalaman. Ketika informasi yang diterima dari atasan kurang mencukupi, ketiga partisipan

akan belajar dari rekan kerja, dan akan mencoba menyelesaikannya sendiri. Salah satu partisipan ketika tidak berhasil melewati beberapa cara sebelumnya, maka pekerjaan akan diberikan kepada rekan kerja yang lainnya.

### ***Adjustment***

Pada tahap ini, ketiga partisipan memiliki kesamaan bahwa saat ini sudah merasa nyaman dan bahagia dapat bekerja di tempat saat ini. Ketiga partisipan sudah memahami pekerjaan yang dilakukan, bagaimana cara menangani masalah di tempat kerja, terutama terkait dengan nasabah. Selain itu perasaan senang muncul ketika ketiga partisipan mendapatkan penghasilan berupa gaji dan dapat mengirimkan kepada orangtua. Ketiga partisipan meminta kepada rekan kerja dan atasan untuk tidak memberikan perlakuan khusus atau berbeda dengan rekan kerja lainnya. Fasilitas kantor membantu ketiga partisipan dalam beraktivitas di kantor.

Ketiga partisipan memiliki keyakinan di dalam diri bahwa dirinya mampu menjalani tuntutan pekerjaan yang ada. Selama kurang lebih delapan hingga sepuluh bulan bekerja, ketiga partisipan sudah memiliki hubungan yang lebih baik dengan rekan kerjanya dan atasan, ditandai dengan saling bercanda dan mampu menyampaikan pendapat dengan perasaan yang tidak terlalu gugup dan takut. Adanya keinginan dari dua partisipan untuk kontrak kerja diperpanjang.

### **Faktor yang Memengaruhi Penyesuaian Diri**

#### **Fisik dan Genetik**

Ketiga partisipan pada awal bekerja merasa terbebani dan tidak nyaman ketika rekan kerja atau atasan memberikan perlakuan berbeda karena kondisi disabilitas. Ketiga partisipan memiliki kemiripan dengan orangtuanya, terutama ayah. Menurut ketiga partisipan, ada kemiripan yang diturunkan maupun secara tidak langsung memengaruhi partisipan. Kondisi fisik masing-masing partisipan menjadi hambatan untuk beraktivitas, namun tidak mengurangi semangat dalam bekerja. Ketiga partisipan membutuhkan waktu dan usaha lebih untuk beraktivitas dan mobilisasi.

#### **Perkembangan dan Kematangan (Kedewasaan)**

Faktor perkembangan dan kematangan (kedewasaan) yang memengaruhi ketiga partisipan adalah adanya perkembangan menjalin relasi dengan orang lain yaitu dengan atasan dan rekan kerja di tempat kerja. Relasi lain yang mengalami perkembangan dari ketiga partisipan adalah ketika berhadapan dengan nasabah. Berkembangnya relasi ini merupakan proses belajar yang dijalani ketiga partisipan selama bekerja, dan menerapkan apa yang sudah diperoleh.

## **Psikologis**

Adanya pelatihan yang sudah diikuti ketiga partisipan dari Balai dan juga di tempat kerja membantu ketiga partisipan berkembang ketika menjalani pekerjaan. Kemudian didukung oleh adanya pengalaman sebelumnya di tempat magang atau di kampung halaman membantu ketiga partisipan menyesuaikan diri di tempat kerja dari segi menjalin hubungan dengan orang lain. Selama di Balai, ketiga partisipan mendapatkan banyak ilmu yang mendukung pesertanya masuk dalam dunia kerja, terutama mengenai persiapan memasuki dunia kerja.

Walaupun keterampilan yang di pelajari selama di Balai tidak sepenuhnya terpakai dalam bekerja, namun ada hal-hal lain yang membantu ketiga partisipan mempersiapkan diri untuk bergabung di dunia kerja. Nilai-nilai yang diajarkan, pembekalan, dan informasi seputar rangkaian persiapan seleksi bekerja yang diberikan Balai membantu mempersiapkan diri ketiga partisipan. Ketiga partisipan memiliki pengalaman positif dan negatif yang sudah dialami selama hidupnya dan juga selama bekerja. Ketiga partisipan menyampaikan bahwa dirinya membutuhkan pengakuan, dihargai, dan diterima oleh orang lain walaupun kondisi fisiknya tidak sempurna.

## **Lingkungan**

Faktor lingkungan yang paling berpengaruh dari ketiga partisipan berasal dari orang tua dan keluarga. Adanya pesan yang diberikan orang tua kepada ketiga partisipan membuatnya tetap kuat dan bertahan di tempat kerja. Ketiga partisipan diberikan kebebasan untuk melakukan hal-hal baru, diberi dukungan, dan tidak ada perbedaan dalam pola asuh dengan saudara kandung lainnya. Ketiga partisipan memiliki saudara kandung, dan memiliki hubungan yang dekat. Orang tua ketiga partisipan memiliki harapan dan keyakinan bahwa anaknya dapat maju dan sukses.

Selain itu, orang tua ketiga partisipan dapat dijadikan model ideal bagi anak-anaknya dalam berperilaku dan menjalani hidup. Kondisi ekonomi yang rendah dan keinginan untuk bisa hidup mandiri tanpa bergantung kepada orang lain berpengaruh kepada ketiga partisipan untuk menyesuaikan diri di tempat kerja.

## **Budaya dan Agama**

Ketiga partisipan memeluk agama Islam, dan nilai-nilai agama membantu ketiga partisipan untuk lebih kuat ketika mengalami masalah dan menjadi pedoman untuk partisipan berperilaku. Terutama dalam hal bersyukur dengan hal-hal yang sedang terjadi, dan diajarkan untuk berserah kepada Tuhan mengenai hal yang kurang berkenan terjadi kepada masing-masing partisipan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menemukan beberapa hal menarik yaitu ketiga partisipan mengalami empat tahap penyesuaian diri yang dikemukakan oleh Lazarus (1961) saat masuk bekerja hingga saat ini. Mereka menyadari bahwa pada awal bekerja mengalami beberapa hambatan sehingga memengaruhi perasaan dan kemampuan dalam bekerja. Relasi dengan orang lain dibutuhkan selama bekerja, walaupun ada perasaan minder atau malu ketika awal bekerja terutama relasi dengan atasan dan rekan kerja. Setelah delapan sampai sepuluh bulan bekerja, saat ini ketiga partisipan sudah lebih memahami pekerjaan yang perlu dilakukan, bagaimana ketika mengatasi masalah, dan menjalin relasi dengan orang lain. Saat ada masalah pekerjaan, ketiga partisipan mau bertanya dan belajar langsung dengan atasan karena merasa sudah memiliki banyak pengalaman dalam bekerja, dan pada akhirnya partisipan dapat bekerja secara maksimal dan memperoleh target.

Partisipan ketiga masih belum terlalu dapat menerima kondisi fisiknya yang berakibat munculnya perasaan minder. Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan Schneiders (1964) bahwa kondisi fisik dapat memengaruhi penyesuaian diri. Saat ini, partisipan ketiga merasa pekerjaan yang dijalani terkadang terasa jenuh sehingga dirinya membantu pekerjaan orang lain. Namun partisipan ketiga merasa nyaman dengan lingkungan kerja, dan berharap agar kontrak kerjanya diperpanjang, dan memiliki harapan untuk melanjutkan pendidikan.

Pada awal hingga saat ini berada di tempat kerja terdapat faktor yang memengaruhi ketiga partisipan untuk menyesuaikan diri dari Schneiders (1964). Faktor kondisi fisik dan genetik pada ketiga partisipan adalah meminta kepada rekan kerja dan atasan untuk tidak memperlakukan dirinya berbeda dari karyawan lain karena kondisi tunadaksanya. Adanya perbedaan perlakuan ini didukung oleh Bruyere, Mitra, Looy, Shakespeare, & Zeitzer (2011) bahwa akan menghambat karyawan tunadaksa bekerja maksimal. Kondisi fisik partisipan tidak membatasi semangat dan kemauan untuk berusaha di tempat kerja. Sistem tubuh yang dimiliki ketiga partisipan memiliki pengaruh terhadap penyesuaian dirinya, yaitu pekerjaan disesuaikan dengan keterbatasannya, membutuhkan usaha lebih dan waktu lebih untuk beraktivitas, dan merasa lelah ketika harus duduk dalam waktu yang lama. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Schneiders (1964) bahwa kondisi fisik memengaruhi seseorang dalam beraktivitas.

Faktor perkembangan dan kematangan (kedewasaan) ketiga partisipan memiliki kemampuan masing-masing dalam menyikapi permasalahan dan menyalurkan emosi yang dirasakan. Perkembangan yang terjadi pada ketiga

partisipan ini sesuai dengan pendapat Schneiders (1964) bahwa setiap individu memiliki standar berbeda dalam menyikapi dan menyalurkan emosi dan pada akhirnya memengaruhi penyesuaian diri seseorang. Adanya perkembangan dalam menjalin relasi dengan rekan kerja dan atasan sejalan dengan Schneiders (1964) terkait perkembangan dalam bersosialisasi yaitu pada awal bekerja masih merasa malu dan sekarang sudah merasa semakin baik. Adanya karyawan disabilitas sebelumnya yang sudah bekerja di perusahaan membantu karyawan lain berinteraksi dan menerima karyawan penyandang disabilitas yang pada akhirnya sudah terbiasa dan dapat memengaruhi penyesuaian diri karyawan tunadaksa.

Adanya perasaan minder pada partisipan ketiga disebabkan oleh mantan pacar dengan kondisi disabilitas sehingga berakibat timbulnya keraguan apakah ada laki-laki yang mencintainya dengan kondisi tunadaksa. Perkataan ibu mantan pacar partisipan ketiga yang memiliki kondisi non-disabilitas memertanyakan keyakinan anaknya berpacaran dengan penyandang tunadaksa. Hal ini memengaruhi secara tidak langsung mengenai kepercayaan diri partisipan ketiga dan berakibat pada penyesuaian diri. Kejadian ini termasuk dalam faktor psikologis dari Schneiders (1964) yang menjadikan pengalaman traumatis dan berdampak kepada penyesuaian diri seseorang. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hikmawati & Rusmiyati (2011) dikatakan bahwa penyandang disabilitas membutuhkan pengakuan, dihargai, dan diterima oleh orang lain. Sehingga saat partisipan ketiga mendapat penolakan, hal ini memengaruhi munculnya perasaan negatif.

Ketiga partisipan mau belajar dari atasan, rekan kerja, dan dari pengalaman orang lain dan mencoba mencari cara penyelesaian masalahnya sendiri merupakan bagian dari faktor psikologis Schneiders (1964) yang termasuk *trial and error*. Ketiga partisipan mencoba menemukan penyelesaian terbaik yang bisa dilakukan sesuai dengan konteks masalah yang terjadi. Permasalahan yang diselesaikan ini pada akhirnya memiliki tujuan agar ketiga partisipan dapat bekerja secara optimal dan memperoleh tujuan mendapatkan kompensasi berupa gaji, hal ini termasuk dalam *rational learning*. Pelatihan yang diikuti di Balai sesuai dengan faktor dari Schneiders (1964) yaitu berpengaruh terhadap penyesuaian diri karena individu mendapatkan keterampilan untuk bisa berfungsi pada hidupnya dan memenuhi tuntutan hidup. Tidak hanya keterampilan untuk bekerja saja namun juga nilai-nilai kehidupan, motivasi, dan gambaran dunia kerja dan hal yang perlu dipersiapkan untuk memasuki dunia kerja membantu ketiga partisipan menyesuaikan diri di tempat kerja.

Pada faktor psikologis, terutama dalam sub domain *self determination* dari Schneiders (1964) mengatakan bahwa kondisi ekonomi dapat memengaruhi penyesuaian diri. Namun peneliti menemukan bahwa kondisi ekonomi partisipan

pertama dirasa rendah dan berpengaruh kepada kondisi keluarga yang kekurangan meningkatkan kinerja partisipan untuk bekerja dan secara tidak langsung memengaruhi penyesuaian diri di tempat kerja. Menurut peneliti, hal ini disebabkan oleh ayah partisipan sebagai pencari nafkah utama dalam keluarga sudah meninggal. Sehingga partisipan pertama sebagai anak sulung laki-laki bertanggung jawab membiayai kehidupan keluarga. Selama bekerja, partisipan pertama memperoleh bonus dan dapat dikirimkan kepada orang tua dan membiayai pendidikan adiknya.

Berdasarkan hierarki kebutuhan dari Maslow (Aamodt, 2010) hal ini termasuk dalam *safety needs*, yaitu kondisi kesejahteraan keluarga menjadi hal penting dan memotivasi seseorang di tempat kerja. Kondisi ekonomi memengaruhi partisipan dalam bekerja ini juga memiliki hubungan dengan makna bekerja, karena menurut Somavia (dalam ILO, 2013) bekerja merupakan kegiatan penting bagi diri sendiri, kesejahteraan keluarga, dan individu memperoleh pengakuan dan identitas diri.

Faktor lingkungan, terutama dukungan keluarga memengaruhi ketiga partisipan untuk bekerja dan menyesuaikan diri. Adanya penerimaan dari lingkungan keluarga terhadap partisipan memengaruhi penyesuaian dirinya yang sesuai dengan Schneiders (1964) yaitu *acceptance* yang berpengaruh terhadap stabilitas mental yang baik. Harapan orang tua agar ketiga partisipan agar dapat mandiri dan bertanggung jawab terhadap hidupnya sesuai dengan Schneiders (1964) dalam hal *social roles within the family*. Schneiders (1964) berpendapat bahwa *group membership* memengaruhi penyesuaian diri seseorang. Peneliti menemukan bahwa partisipan pertama tidak tergabung dalam suatu kelompok tertentu, namun merasa sudah mampu menyesuaikan diri di tempat kerja.

Partisipan ketiga tergabung dalam kelompok yang dikategorikan anak berandal, sehingga saat di tempat kerja ia lebih membatasi diri untuk berbicara karena takut adanya kesalahan bicara dengan rekan kerja atau atasan yang usianya jauh di atas partisipan. Tidak bergabungnya ke dalam suatu kelompok tidak berpengaruh kepada penyesuaian diri partisipan pertama kemungkinan besar disebabkan oleh lebih besarnya faktor lain seperti nilai dan pola asuh orangtua, motivasi bekerja yang dapat memengaruhi seseorang menyesuaikan diri di tempat kerja.

Peneliti menemukan hal yang sejalan dengan faktor kebudayaan dan agama dari penyesuaian diri Schneiders (1964), yaitu mengenai nilai atau hal yang dipegang dalam keluarga dan perlu dijalani dalam hidup dan nilai-nilai agama Islam yang dianut ketiga partisipan membantu untuk bersyukur dan berserah kepada Tuhan dan tetap menjalani kehidupan. Bruyere, Mitra, Looy,

Shakespeare, & Zeitzer (2011) menyatakan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak yang sama untuk hidup di masyarakat, dan memiliki kebutuhan hidup untuk mandiri, salah satunya dari segi finansial. Peneliti menemukan bahwa faktor lain yang memengaruhi ketiga partisipan dalam bekerja adalah ketiga partisipan memiliki pendapat bahwa individu dengan kondisi disabilitas juga memiliki hak dan kesempatan yang sama dengan individu non-disabilitas untuk bahagia, salah satu caranya adalah mendapatkan pekerjaan. Peneliti menemukan bahwa dari faktor internal seperti kemauan untuk lebih maju, hidup mandiri dan tidak bergantung pada orang lain terutama orangtua dan saudara memengaruhi ketiga partisipan untuk bekerja.

Peneliti juga menemukan adanya hal lain yang mendukung penyesuaian diri ketiga partisipan di tempat kerja, yaitu ingin membuktikan kepada orang-orang, terutama tetangga di kampung bahwa dirinya dengan kondisi tunadaksa dapat hidup mandiri. Ketiga partisipan merasa senang ketika dapat membuktikan bahwa dirinya dapat mematahkan pendapat bahwa memiliki kondisi disabilitas tidak mampu berjuang untuk hidupnya sendiri. Hasil penelitian ini sejalan dengan kategori usia perkembangan dari Santrock (2013) bahwa di usia saat ini (18 sampai 25 tahun) para penyandang disabilitas akan bekerja keras mencari kestabilan karier awal untuk memenuhi kebutuhan hidup dan memperoleh identitas diri yang memengaruhi harga diri. Motivasi ketiga partisipan ini sesuai dengan makna bekerja yang diungkapkan oleh Somavia (dalam ILO, 2013) bahwa bekerja dapat menentukan eksistensi dari manusia, merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh pengakuan dan identitas diri. Bekerja merupakan hal penting untuk diri sendiri, kesejahteraan keluarga, dan stabilitas di masyarakat.

Selama di tempat kerja, ketiga partisipan memiliki dan berharap agar atasan yang dapat memedulikan karyawan, terutama terhadap masalah pekerjaan yaitu menanyakan apa hambatan yang dihadapi selama bekerja, memberikan perspektif untuk menyelesaikan masalahnya, dan dapat menjalin hubungan dekat dengan karyawan. Gambaran atasan yang diinginkan oleh ketiga partisipan memiliki kesesuaian dengan penelitian Suryani (2014) mengenai gaya kepemimpinan di Indonesia yaitu Bapakism yang mewakili paternalisme yang baik hati, yang mengangkat pada seorang figur ayah dari Jawa. Mulder (dalam Suryani, 2014) menyatakan bahwa kepemimpinan bapakism memiliki gambaran sebagai bapak yang memberi contoh untuk bawahan dengan menginspirasi dan memotivasi, dan memberikan bimbingan.

## **Saran**

Pada penelitian selanjutnya dapat mencari partisipan dengan kondisi tunadaksa akibat kecelakaan, untuk mengetahui bagaimana perbedaan penyesuaian diri karyawan

tunadaksa sejak lahir dengan tunadaksa akibat kecelakaan. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa adanya faktor dari dalam dan luar diri yang memengaruhi penyesuaian diri di tempat kerja, oleh sebab itu diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan untuk orangtua dan masyarakat yang memiliki orang terdekat dengan kondisi disabilitas untuk mendukung dan meyakinkan bahwa penyandang disabilitas memiliki kemampuan dan kesempatan yang sama di tempat kerja. Bagi pihak pemberi kerja, diharapkan dapat memberikan kesempatan dan hak yang sama untuk penyandang disabilitas khususnya tunadaksa dalam bekerja, karena penyandang tunadaksa memiliki semangat untuk mengikuti rangkaian proses untuk bisa bekerja. Saran untuk penyandang tunadaksa, akan lebih baik membekali dirinya dengan keterampilan tertentu sesuai dengan kemampuan agar dapat bekerja dengan maksimal.

#### PUSTAKA ACUAN

- Aamodt, M. G. (2010). *Industrial/organizational psychology: An applied approach (6th. ed)*. California: Wadsworth Cengage Learning.
- Adeline, Handayani, P., & Irwanto. (2015). Hubungan konsep diri dan efikasi karir pada remaja akhir laki-laki penyandang disabilitas. [Http://ijds.ub.ac.id](http://ijds.ub.ac.id). Diakses 13 September 2017.
- Bruyere. S., Mitra. S., Looy, S.V., Shakespeare. T., & Zeitzer., I. (2011). *World report on disability, chapter 8: Work and Employment*. New York: Cornell University, World Health Organization, World Bank.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: planning, conducting, and evaluation quantitative and qualitative research (4<sup>th</sup>. ed)*. Boston: Pearson Education.
- Gates, L.B. (1993). The role of the supervisor in successful adjustment to work with a disabling condition: Issues for disability policy and practice. *Journal of Occupational Rehabilitation, Vol. 3, No. 4*.
- Hikmawati, E., & Rusmiyati, C. (2011). Kebutuhan pelayanan sosial penyandang cacat. *Sosio Informa*. [Http://www.puslit.kemsos.go.id](http://www.puslit.kemsos.go.id). Diakses 27 Oktober 2018.
- International Labour Organization. (2013). Inklusi penyandang disabilitas di Indonesia. [Http://www.ilo.org](http://www.ilo.org). Diakses pada 21 Agustus 2017.
- International Labour Organization. (2013). Pedoman ILO tentang : Pengelolaan penyandang disabilitas di tempat kerja. [Http://www.ilo.org](http://www.ilo.org). Diakses 21 Februari 2018.
- International Labour Organization. (2013). Hak atas pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas. [Http://www.ilo.org](http://www.ilo.org). Diakses 23 Februari 2018.
- Irwanto., Shinantya,G., Widyawati. Y., Pandia. W.S.S., & Irwan.A.Y.S., (2010). *Laporan akhir: Desk review anak berkebutuhan khusus di Indonesia*.

- Kementrian Kesehatan RI. (2014). *Situasi penyandang disabilitas*. Jakarta: Buletin Jendela Data dan Informasi Kesehatan.
- Mangunsong. (2011). *Psikologi dan pendidikan anak berkebutuhan khusus* (jilid 2). Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi (LPSP3). Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Moleong, L. J. (2009). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Santrock, J.W. (2013). *Life span development*. New York: McGraw Hill.
- Sayyidah, A., N. (2014). Dinamika penyesuaian diri penyandang disabilitas di tempat magang kerja: Studi deskriptif di Balai Rehabilitasi Terpadu Penyandang Disabilitas (BRTPD) Yogyakarta. *Inklusi*, 2, 63-86.
- Senra H., Oliveira, R. A., Leal, I., & Vieira, C. (2011). *Beyond the body image: a qualitative study on how adults experience lower limb amputation*. Lisboa: Sage Publication.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative reserach & evaluation methods*. (3<sup>rd</sup>. ed). Beverly Hills, CA: Sage Publication.
- Piran, A.Y.A., Yuliwar, R., & Kaarayeno, A. J. (2017). Hubungan antara penerimaan diri dengan kepercayaan diri dalam interaksi sosial pada remaja penyandang cacat fisik di panti asuhan Bhakti Luhur kecamatan Sukun Malang. *Nursing News*, 2(1). 578- 597.
- Poerwandari, E.K. (2017). *Pendekatan kualitatif*. Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi (LPSP3): Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Rahaning, G.F.D. (2015). *Peluang kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas sebagai tenaga kerja di PT Trans retail Indonesia (Carrefour)*. Skripsi. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Undang-Undang Negara Republik Indonesia. (1997). Penyandang cacat. Diunduh [Http://www.bpkp.go.id](http://www.bpkp.go.id). Diakses 21 Agustus 2017.
- Undang-Undang Republik Indonesia (2016). Penyandang disabilitas. [Http://kemendagri.go.id](http://kemendagri.go.id). Diakses 13 September 2017.
- Lazarus, Richard S. (1961). *Adjustment and personality*. McGraw-Hill Book Company. New York, U.S.A.
- Schneider, A.A. (1964). *Personal adjustmentand mental health*. New York: Holt, Rinehart and Wiston.
- Suryani, A.O. (2014). Leadership styles in Indonesia: Between cultural specificity and universality s.l.:[s.n.]

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih diberikan kepada pihak pelatihan BBRVBD Cibinong, Jawa Barat yang telah memberikan kesempatan peneliti untuk mengetahui informasi BBRVBD dan sudah mengenalkan kepada peserta pelatihan. Selain itu, peneliti mengucapkan terimakasih kepada ketiga partisipan program pelatihan di BBRVBD Cibinong yang telah meluangkan waktu, pikiran dan tenaga untuk berbagi cerita dan perasaan kepada peneliti.

Terima kasih juga diberikan kepada Fakultas Psikologi Unika Atma Jaya, yang telah memberikan bantuan secara moril dan materiil guna menyelesaikan penelitian ini sehingga dapat diselesaikan dan dipublikasikan.

## BIODATA SINGKAT

Nama Lengkap	: Penny Handayani, M.Psi., Psikolog	Faustine Herisman, S.Psi.
Pekerjaan	: Dosen Tetap	
Institusi	: Unika Atma Jaya, Jakarta	
Riwayat Pendidikan		
Program Magister (S2)	: Universitas Indonesia	
Program Sarjana (S1)	: Universitas Indonesia	Unika Atma Jaya, Jakarta
Minat Penelitian	: <ul style="list-style-type: none"><li>• Pendidikan</li><li>• Anak Berkebutuhan Khusus</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Psikologi Industri</li><li>• Pendidikan</li><li>• Anak Berkebutuhan Khusus</li></ul>