

GAMBARAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP TIGA DISABILITAS RUNGU DI DUNIA KERJA

ELISABET CYNTHIA DA SILVA¹ & BAMBANG NUGROHO*

Program Studi Bimbingan dan Konseling, Fakultas Pendidikan dan Bahasa,
Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tantangan yang dialami individu disabilitas rungu dalam dunia kerja, seperti hambatan komunikasi, keterbatasan akses, dan risiko diskriminasi. Dukungan sosial dari lingkungan kerja berperan penting dalam membantu proses adaptasi dan meningkatkan kenyamanan serta kinerja karyawan disabilitas rungu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran dukungan sosial terhadap tiga disabilitas rungu di dunia kerja. Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap subjek memperoleh bentuk dukungan sosial yang berbeda sesuai karakteristik lingkungan kerjanya. Subjek AK menerima dukungan emosional dan dukungan informasi, seperti perhatian, empati, serta arahan yang membantu pemahaman tugas. Subjek RR memperoleh dukungan penghargaan dan dukungan instrumental, berupa pengakuan atas kinerja, apresiasi, serta bantuan nyata dari perusahaan yang memudahkan pekerjaannya. Subjek CP mendapatkan dukungan emosional dan dukungan jaringan sosial, berupa dukungan berupa semangat, kedekatan interpersonal, serta keterlibatan dalam relasi sosial dengan rekan kerja yang memperkuat rasa kebersamaan. Bentuk dukungan tersebut membuat ketiga subjek merasa dihargai, diterima, dan mampu bekerja lebih optimal meskipun memiliki hambatan pendengaran. Kesimpulannya, dukungan sosial berperan penting dalam meningkatkan kenyamanan, kepercayaan diri, dan kesejahteraan karyawan disabilitas rungu di tempat kerja. Lingkungan kerja yang inklusif dapat mengurangi hambatan komunikasi dan mendukung perkembangan profesional individu disabilitas rungu. Tindak lanjut, disarankan agar karyawan disabilitas rungu terus mengembangkan keterampilan komunikasi dan memperluas jaringan sosial. Bagi pihak HRD dan perusahaan, diharapkan untuk meningkatkan program inklusi melalui penyediaan fasilitas yang ramah disabilitas, seperti juru bahasa isyarat, teknologi *speech-to-text*, papan tulis, notulen atau catatan rapat, media visual, serta komunikasi berbasis teks melalui WhatsApp, email, atau platform pesan internal perusahaan atau lembaga. Selain itu, perusahaan juga disarankan memperbanyak penggunaan simbol dan penunjuk visual, serta memberikan pelatihan dasar BISINDO (Bahasa Isyarat Indonesia) bagi karyawan lain untuk meningkatkan efektivitas koordinasi. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas jumlah subjek dan lokasi penelitian agar hasil yang lebih akurat. Pendekatan kualitatif maupun kuantitatif dapat memperdalam hasil penelitian mengenai dukungan sosial terhadap disabilitas rungu.

Kata-kata kunci: dukungan sosial, disabilitas rungu, dunia kerja

Abstract

This study was motivated by the challenges faced by individuals with hearing disabilities in the workplace, such as communication barriers, limited access, and the risk of discrimination. Social support from the work environment plays an important role in helping the adaptation process and improving the comfort and performance of employees with hearing disabilities. The purpose of this study was to determine the description of social support for three hearing disabilities in the workplace. The research used a descriptive qualitative method with data collection techniques in the form of interviews, observations, and documentation. The data were analyzed using the Miles and Huberman model, which includes data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results showed that each subject received different forms of social support according to the characteristics of their work

*Penulis Korespondensi.

Email: elisabetcynthiadasilva@gmail.com¹; bambang.nugroho@atmajaya.ac.id*

environment. Subject AK received emotional and informational support, such as attention, empathy, and guidance to help them understand their tasks. Subject RR received recognition and instrumental support, in the form of recognition of performance, appreciation, and tangible assistance from the company that facilitated their work. Subject CP received emotional support and social network support, in the form of encouragement, interpersonal closeness, and involvement in social relationships with coworkers that strengthened their sense of togetherness. These forms of support made all three subjects feel valued, accepted, and able to work optimally despite their hearing impairments. In conclusion, social support plays an important role in improving the comfort, confidence, and well-being of employees with hearing disabilities in the workplace. An inclusive work environment can reduce communication barriers and support the professional development of individuals with hearing disabilities. As a follow-up, it is recommended that employees with hearing disabilities continue to develop their communication skills and expand their social networks. For HR and companies, it is hoped that they will improve inclusion programs by providing disability-friendly facilities, such as sign language interpreters, speech-to-text technology, whiteboards, meeting minutes or notes, visual media, and text-based communication via WhatsApp, email, or internal company or institutional messaging platforms. In addition, companies are also advised to increase the use of symbols and visual cues, and provide basic BISINDO (Indonesian Sign Language) training for other employees to improve coordination effectiveness. For future researchers, it is recommended to expand the number of subjects and research locations for more accurate results. Both qualitative and quantitative approaches can deepen research findings on social support for hearing disabilities.

Key words: social support, hearing disabilities, workplace

PENDAHULUAN

Disabilitas didefinisikan sebagai kondisi tertentu yang menyebabkan seseorang memiliki hambatan dalam aspek fisik, mental, atau emosional, sehingga membatasi kemampuan individu untuk beraktivitas dan berinteraksi secara penuh di kehidupan sosial, ekonomi, maupun budaya. Keterbatasan ini dapat bersifat permanen atau sementara, dan dapat berasal dari berbagai faktor seperti hambatan bawaan, penyakit, kecelakaan, atau penuaan. Menurut Soleh (2016) disabilitas merupakan kondisi individu yang memiliki

keterbatasan pada kemampuan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu panjang, yang dapat menimbulkan hambatan dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Keterbatasan yang dimiliki individu disabilitas akan berdampak pada kesetaraan berpartisipasi di masyarakat. Jenis-jenis disabilitas mencakup berbagai bentuk keterbatasan, seperti gangguan penglihatan (tuna netra), pendengaran (tuna rungu), bicara (tuna wicara), fisik (tuna daksa), Intelektual (tuna grahita), perilaku (tuna laras), dan hambatan majemuk (tuna ganda).

Ketika berinteraksi dengan lingkungan, penyandang disabilitas dapat mengalami hambatan dan kesulitan yang menghambat partisipasi penuh dan efektif dalam masyarakat (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016, Pasal 1 Ayat 1). Keterbatasan ini dapat mempengaruhi kemampuan individu untuk menjalani kehidupan sehari-hari, termasuk dalam lingkup pekerjaan. Menurut *International Labour Organization* (dalam Alizah, Ilmiawati, Trisnawati, & Mawar, 2023) mendefinisikan penyandang disabilitas sebagai individu dengan gangguan fisik, sensorik, intelektual, atau psikososial yang memengaruhi kemampuan individu tersebut dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari. Disabilitas atau *disability* secara umum didefinisikan sebagai ketidakmampuan pada individu untuk melakukan sesuatu sebagaimana mestinya. Menurut *World Health Organization* (WHO) (dalam Windarsih & Wendra, 2024), menjelaskan bahwa disabilitas merupakan kondisi ketika seseorang tidak mampu melaksanakan aktivitas tertentu sebagaimana individu pada umumnya, yang disebabkan oleh gangguan psikologis, fisiologis, atau kehilangan struktur maupun fungsi tubuh.

Pada lingkup pekerjaan, individu dengan disabilitas dapat menghadapi berbagai tantangan yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, seperti aksesibilitas, stigma dan

diskriminasi, kurangnya pelatihan dan keterampilan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan dan pemerintah untuk meningkatkan dukungan dan kesadaran untuk meningkatkan inklusivitas di tempat kerja. Hal ini tidak terlepas dari perbedaan pengalaman, latar belakang budaya, tingkat kemampuan yang dimiliki individu disabilitas. Individu disabilitas memiliki keterbatasan dan kebutuhan yang berbeda, dan perlu diperlakukan secara individu.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 31, “setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan, dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.” Namun, realitanya masih banyak individu disabilitas yang menghadapi pengangguran. Menurut *International Labour Organization* (dalam Nofiani, Kasnawi, & Hasbi, 2022) tingkat pengangguran disabilitas, khususnya untuk penyandang disabilitas berat jauh lebih tinggi dibandingkan dengan non-disabilitas. Adapun berdasarkan data dari Gunawan dan Rezki (2022), sekitar 55,5% dari kelompok disabilitas berat yang menganggur adalah kelompok umur 15-24 tahun dan 25-34 tahun, yang seharusnya merupakan usia produktif. Kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan juga dialami oleh individu disabilitas ringan,

termasuk individu yang memiliki disabilitas rungu. Dilansir dari Kompas pada tahun 2019, seorang individu disabilitas rungu mengalami penolakan 10 kali dalam mendapatkan pekerjaan semata-mata karena disabilitasnya. Dari keseluruhan lapangan pekerjaan yang tersedia, hanya 0,26% pekerja formal yang merupakan disabilitas, hal ini menunjukkan dominasi non-disabilitas di sektor formal. Hal ini menegaskan bahwa individu disabilitas, termasuk disabilitas rungu, masih menghadapi tantangan besar dalam memasuki pasar kerja.

Tantangan lain yang dihadapi oleh individu disabilitas rungu, baik selama kuliah maupun dalam mencari pekerjaan, mencakup diskriminasi seperti stigmatisasi atas inkompetensi, persepsi lambat, tidak reliabel, dan inferioritas mental. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak disabilitas rungu yang tidak memiliki dukungan dan akomodasi yang layak untuk mendapatkan kesempatan untuk bekerja. Dukungan sosial merupakan satu hal yang penting dalam faktor yang mempengaruhi penyesuaian diri individu. Menurut Sarafino (2002, dalam Triyatni, 2019) dukungan sosial mengarah kepada kenyamanan, kepedulian, penghargaan terhadap individu atau bantuan yang diberikan untuk membantu individu menerima dari orang lain atau sekelompok. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti & Widiana (2020) terhadap individu penyandang disabilitas

rungu menunjukkan bahwa adanya tutor sebaya memungkinkan individu disabilitas rungu bertanya dan mencari informasi dengan lebih bebas, meskipun menggunakan bahasa isyarat tertentu individu disabilitas rungu merasa lebih leluasa dan tanpa tekanan saat berkomunikasi dengan tutor sebayanya. Hal ini menegaskan pentingnya dukungan sosial dalam mendorong penyandang disabilitas rungu untuk mengekspresikan diri.

Berdasarkan data dan teori yang telah diuraikan, peneliti juga menemukan fenomena nyata di lapangan yang menggambarkan keterbatasan kesempatan bagi disabilitas rungu untuk berkembang di dunia kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi pembuat kebijakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung, serta mengurangi diskriminasi dan stigma yang ada. Dengan demikian, penelitian ini akan berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan dan kesetaraan bagi disabilitas rungu di dunia kerja.

Tinjauan Teoritis

Menurut Sarafino & Smith (dalam Amalia *et al.*, 2024) dukungan sosial adalah bantuan yang diberikan oleh individu maupun kelompok yang berada disekitar individu yang dapat membuatnya merasa aman, dicintai, dan dihargai. Dukungan ini mencerminkan bentuk

perhatian, kepedulian, dan penghargaan yang membantu individu merasa nyaman dalam menghadapi berbagai situasi. Dukungan sosial emosional pada perhatian, empati dan pemahaman yang diberikan oleh orang lain, sedangkan dukungan instrumental melibatkan bantuan, yaitu bantuan materi atau layanan. Dukungan informatif terdiri dari informasi dan saran yang dapat membantu individu dalam menghadapi masalah, dukungan penghargaan mencakup pujian, dan apresiasi terhadap individu untuk membantu meningkatkan rasa percaya diri dan terus berkembang. Dalam dunia kerja, dukungan sosial bagi disabilitas rungu untuk mengatasi hambatan komunikasi dan beradaptasi dengan lingkungan kerja. Dukungan sosial tersebut tidak hanya dari keluarga dan teman, tetapi juga dari rekan kerja, atasan, lembaga dan instansi yang inklusif. Dukungan sosial yang dapat meningkatkan psikologis, produktivitas dan kerja individu disabilitas rungu, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menjadi inklusif.

Dukungan sosial merupakan bantuan yang diberikan oleh orang-orang terdekat dalam bentuk nasehat, dorongan, arahan, dan solusi, terutama saat individu berada dalam kondisi sulit atau menghadapi masa-masa sulit (Bastaman, dalam Noorrahman, 2023). Dukungan sosial yang diberikan dapat berperan penting dalam membantu

meningkatkan kualitas hidup seseorang, terutama ketika sedang menghadapi situasi yang sulit (Siedlecki *et al.*, 2014, dalam Ibda, 2023). Dukungan sosial dapat diartikan sebagai berbagai bentuk informasi, perhatian, dan penghargaan yang diberikan oleh pihak yang peduli, seperti keluarga, pasangan, saudara, teman, dan komunitas (Taylor, dalam Da'awi & Nisa, 2021). Dukungan sosial merupakan suatu bentuk interaksi yang memungkinkan individu merasakan kasih sayang, penghargaan, dan perhatian dari individu lain, sehingga menciptakan rasa aman dan membantu individu tersebut dalam menghadapi tekanan hidup (Raafiah, dalam Safitri, 2023). Dukungan sosial juga dapat diartikan tindakan yang bersifat membantu dan mendukung, mencakup aspek emosional, penyampaian informasi, pemberian bantuan nyata, dan penilaian positif terhadap individu yang sedang menghadapi kesulitan (House, dalam Wahyu *et al.*, 2021).

Menurut Sarafino (dalam Syafii, 2021) terdapat lima aspek utama dalam dukungan sosial yang dapat diuraikan sebagai berikut : Pertama, dukungan Emosional (*Emotional Support*) yaitu bentuk dukungan yang menekankan kasih sayang, empati, perhatian, dan kepedulian terhadap individu lain. Dukungan ini dapat menumbuhkan rasa nyaman, dihargai, serta membuat individu merasa diterima dengan baik dalam

lingkungan sosialnya.. Kedua, dukungan Penghargaan (*Esteem Support*), yaitu bentuk apresiasi positif terhadap individu, seperti memberikan persetujuan atas pendapat atau pengakuan terhadap kemampuan yang dimiliki. Bentuk dukungan ini berfungsi untuk memperkuat kepercayaan diri, menumbuhkan rasa kompeten, dan meningkatkan kesadaran individu terhadap nilai serta makna dirinya. Ketiga, dukungan Instrumental (*Instrumental Support*), yaitu bentuk dukungan berupa bantuan nyata dan langsung, seperti pemberian materi, layanan, atau fasilitas yang dapat membantu individu mengatasi permasalahan. Keempat, dukungan Informasi (*Information Support*), yaitu bentuk bantuan berupa saran, nasihat, bimbingan, atau penjelasan yang disampaikan untuk membantu individu memahami dan menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi. Kelima, dukungan Jaringan Sosial (*Network Support*), yaitu bentuk dukungan yang menciptakan rasa kebersamaan, keterikatan, dan solidaritas dalam suatu kelompok yang memiliki minat dan aktivitas sosial yang sama.

Sedangkan menurut Weiss (dalam Antoxida & Sawitri, 2020) dukungan sosial memiliki aspek-aspek yaitu 1) *Attachment* atau kelekatan yang menciptakan kedekatan emosional sehingga penerima merasa aman. 2) *Social integration* atau integrasi sosial yang menciptakan individu merasa menjadi bagian

dari kelompok dengan minat dan aktivitas yang sama. 3) *Reassurance of worth* atau penghargaan yang memberikan pengakuan terhadap kemampuan dan keahlian individu. 4) *Reliable alliance* atau hubungan yang dapat diandalkan, membuat individu yakin bahwa akan ada pihak yang dapat diandalkan untuk memberikan dukungan sosial kepada individu tersebut dalam hubungannya dengan individu lain. 5) *Guidance* atau bimbingan yang menyediakan informasi, saran, dan umpan balik yang diperlukan. 6) *Opportunity for nurturance* atau kesempatan untuk menolong, yaitu ketika individu merasa memiliki tanggung jawab terhadap kesejahteraan pihak lain.

Tidak semua individu dapat memperoleh dukungan sosial sesuai dengan yang dibutuhkan, karena terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi penerimaan dukungan tersebut. Menurut Sarafino (dalam Sennang, 2017), faktor-faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: pertama, penerima dukungan yaitu individu kemungkinan tidak mendapatkan dukungan sosial apabila dirinya kurang bersikap terbuka, tidak ramah, enggan membantu individu lain, atau tidak memperlihatkan bahwa individu tersebut sedang membutuhkan pertolongan. Dengan kata lain, sikap pasif atau tertutup dapat menghambat munculnya dukungan dari lingkungan sosial. Kedua, penyedia dukungan,

yaitu pihak pemberi dukungan terkadang tidak mampu memberikan bantuan karena berbagai alasan, misalnya tidak memiliki sumber daya yang diperlukan, sedang mengalami tekanan atau stres, atau kurang menyadari bahwa individu lain sedang membutuhkan dukungan. Hal ini menyebabkan bantuan sosial tidak tersampaikan secara optimal. Ketiga, faktor komposisi dan struktur jaringan sosial, yaitu struktur dan komposisi jaringan sosial memengaruhi sejauh mana dukungan dapat diberikan. Faktor ini mencakup ukuran jaringan (jumlah individu yang berhubungan langsung dengan seseorang), frekuensi interaksi atau intensitas pertemuan, serta jenis hubungan yang terjalin seperti keluarga, pertemanan, rekan kerja, atau hubungan sosial lainnya. Semakin luas dan erat jaringan sosial, semakin besar peluang individu menerima dukungan yang bermakna. Sedangkan menurut Myers (dalam Syafii, 2021) empat faktor dukungan sosial, yaitu: empati, norma dan nilai sosial, pertukaran sosial, dan sosiologi. Hubungan yang baik antara individu dan lingkungan sekitarnya sangat berpengaruh terhadap berkelanjutan dukungan sosial.

Menurut Herawati (dalam Anggriani, 2023) disabilitas rungu adalah individu yang memiliki hambatan pendengaran, yang diklasifikasikan ke dalam dua kelompok, yaitu adalah tuli (*deaf*) dan kurang pendengaran (*hard of hearing*). Adapun Ratih (2015, dalam

Widyastuti, 2020) mendefinisikan disabilitas rungu sebagai individu yang berkebutuhan khusus dan memerlukan perhatian khusus dibandingkan dengan yang lainnya. Disabilitas rungu merujuk pada individu yang memiliki kesulitan dalam hambatan pendengaran, baik sebagian maupun secara menyeluruh, yang berdampak signifikan terhadap aktivitas dan kualitas hidupnya. Namun, Badriyah (2020, dalam Subagja *et al.*, 2024) berpendapat bahwa disabilitas rungu adalah individu yang mengalami hambatan pendengaran, mulai dari penurunan kemampuan pendengaran hingga kehilangan pendengaran secara total. Sedangkan, menurut Suryadi (2021, dalam Qurraayun *et al.*, 2022) disabilitas rungu merupakan jenis disabilitas dimana seseorang mengalami kekurangan atau hambatan pendengaran sebagian maupun menyeluruh yang disebabkan oleh tidak berfungsinya sistem pendengaran, sehingga individu tidak mampu memanfaatkan kemampuan mendengar dalam kegiatan sehari-hari. Menurut Herawati (dalam Anggriani, 2023) disabilitas rungu adalah kondisi di mana individu mengalami hambatan pendengaran yang berpengaruh terhadap kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi secara sosial. Disabilitas rungu terbagi ke dalam dua kelompok, yaitu tuli (*deaf*) dan kurang pendengaran (*Hard of Hearing*). Disabilitas rungu mengacu pada individu yang mengalami

kehilangan pendengaran total atau sangat berat, sedangkan *Hard of Hearing* merujuk pada individu yang masih memiliki kemampuan pendengaran sebagian dan dapat memanfaatkan ABD (alat bantu dengar) sebagai alat bantu komunikasi. Menurut Tarsidi (2009, dalam Widinarsih, 2019), kata “tuna” berasal dari bahasa Jawa Kuno yang berarti “kurang” atau “rusak”, sedangkan “rungu” berarti pendengaran. Oleh karena itu, tunarungu diartikan sebagai individu yang memiliki gangguan pada fungsi pendengaran atau mengalami kerusakan pada alat pendengarannya.

Komunitas dan aktivis tuli lebih memilih penggunaan istilah “tuli” dibandingkan “tunarungu”. Istilah “tuli” digunakan untuk menggambarkan kelompok masyarakat pengguna bahasa isyarat yang memiliki identitas, budaya, dan komunitas tersendiri (Agusti, 2019). Menurut Irchamna, Amira, Oktavianti, dan Mintowati (2025), cara berkomunikasi individu disabilitas rungu menggunakan dengan bahasa isyarat seperti SIBI (Sistem Isyarat Bahasa Indonesia) dan BISINDO (Bahasa Isyarat Indonesia), yang memiliki variasi penggunaan di setiap daerah di Indonesia. Individu non-disabilitas mempersepsikan rungu sebagai individu yang memiliki hambatan pendengaran, sebenarnya rungu memiliki kemampuan berkomunikasi, tetapi dengan cara yang berbeda dari mayoritas

masyarakat pendengar. Menurut Wedayanti, Lintang Sari, dan Wirawan (2021), individu disabilitas rungu menggunakan *visual-gestural mode* sebagai cara utama dalam berkomunikasi. Sementara itu, individu non-disabilitas berkomunikasi melalui *auditory-verbal mode*, yaitu bentuk komunikasi yang mengandalkan pendengaran dan ucapan. Komunikasi nonverbal yang digunakan oleh individu disabilitas rungu berfungsi sebagai pengganti komunikasi verbal dalam berinteraksi, karena mereka mengandalkan simbol-simbol visual untuk menyampaikan pesan. Selain itu, *Bahasa Isyarat Indonesia* (BISINDO) berkembang secara alami dari budaya dan interaksi sosial masyarakat Tuli di Indonesia. Bahasa ini memiliki variasi dan perbedaan antarkomunitas, sebagaimana keberagaman bahasa daerah di Indonesia, serta mencerminkan karakter khas dan hasil interaksi sosial yang terjadi antara penyandang disabilitas rungu dengan lingkungan sekitarnya.

Badriyah (2020, dalam Subagja *et al.*, 2024) berpendapat bahwa karakteristik disabilitas rungu adalah ketidakmampuan atau keterbatasan dalam mendengar suara, yang berdampak signifikan pada perkembangan bahasa lisan dan kemampuan berkomunikasi. Gangguan ini dapat terjadi sejak lahir (kongenital) atau diperoleh akibat faktor lingkungan, cedera, penyakit, atau proses

penuaan (Rahmah, 2018). Oleh karena keterbatasan dalam mendengar, individu disabilitas rungu mampu berkomunikasi dengan menggunakan bahasa isyarat. Beberapa sistem bahasa isyarat yang digunakan di Indonesia meliputi Sistem Isyarat Bahasa Indonesia (SIBI) dan Bahasa Isyarat Indonesia (BISINDO). Selain karakteristik dalam komunikasi, individu disabilitas rungu juga menunjukkan perbedaan dalam aspek kognitif, sosial dan emosional. Perkembangan sosial individu disabilitas rungu dapat terhambat karena keterbatasan komunikasi dengan individu non-disabilitas. Kesulitan dalam memahami percakapan verbal sering menyebabkan keterbatasan dalam membangun hubungan sosial, sehingga individu disabilitas rungu lebih nyaman berinteraksi dalam komunitas yang memiliki pemahaman terhadap bahasa isyarat. Meski demikian, individu disabilitas rungu memiliki kemampuan visual yang lebih berkembang. Kemampuan ini mencakup membaca gerak bibir (*speech reading*), memahami ekspresi

wajah, dan menangkap bahasa isyarat visual lainnya yang mendukung komunikasi.

METODE PENELITIAN

Subjek penelitian ini adalah tiga disabilitas rungu yang telah bekerja minimal selama dua tahun di perusahaan atau lembaga. Ketiga subjek merupakan karyawan yang bekerja di tiga tempat kerja yang berbeda, yaitu di sekolah, perusahaan, dan *coffee shop*. Subjek pertama adalah seorang guru multimedia di SMALB B Pangudi Luhur Jakarta Barat (Sekolah Luar Biasa atau Sekolah Khusus), subjek kedua merupakan *Human Capital Staff* di perusahaan *Dayalima Group*, dan subjek ketiga bekerja pada bidang barista di *coffee shop*. Ketiga subjek dipilih berdasarkan kriteria kerja minimal dua tahun, memiliki disabilitas rungu, dan minimal berpendidikan SMA di Perusahaan atau lembaga. Adapun data demografis tiga disabilitas rungu yang menjadi subyek penelitian adalah sebagai berikut :

No	Keterangan	Inisial		
		AK	RR	CP
1.	Usia	38 Tahun	29 Tahun	27 Tahun
2.	Jenis Kelamin	Laki-laki	Laki-laki	Perempuan
3.	Tempat, tanggal lahir	Jakarta, 22 Agustus 1986	Batusangkar, 28 Juli 1996	Pekan Baru, 1 April 1998
4.	Domisili	Mess di SLB B Pangudi Luhur , Jakarta Barat (Tinggal bersama 7 pegawai)	Kos, Jakarta Selatan. (Tinggal sendiri)	Kos, Jakarta Selatan. (Tinggal sendiri)
5.	Jenis Disabilitas	Rungu Berat	Rungu Berat dan HoH (<i>Hard of Hearing</i>)	Rungu Berat
6.	Riwayat Disabilitas	Disabilitas Rungu sejak	Disabilitas Rungu sejak	Disabilitas Rungu sejak

No	Keterangan	Inisial		
		AK	RR	CP
		usia 8 bulan (sakit panas tinggi dan kejang-kejang)	usia 7 tahun (sakit panas tinggi)	usia 6 bulan (demam hingga tidak sembuh-sembuh)
7.	Telinga dB kanan	110 dB	96 dB	114 dB
8.	Telinga dB kiri	120 dB	108 dB	97 dB
9.	Menggunakan ABM (Alat Bantu Dengar)	Ya	Ya	Tidak
10.	Komunikasi	Oral /verbal	Oral/Verbal dan BISINDO (Bahasa Isyarat Indonesia)	BISINDO (Bahasa Isyarat Indonesia)
11.	Hobi	Fotografer dan membaca buku	Lari, membaca, jalan-jalan, dan mendaki gunung	Berenang
12.	Urutan kelahiran	Anak 2 dari 3 bersaudara	Anak 1 dari 6 bersaudara	Anak 1 dari 6 bersaudara
13.	Kondisi Keluarga	Masih Lengkap	Tidak Lengkap. Papa sudah meninggal	Masih Lengkap
14.	Status Pernikahan	Belum Menikah	Belum Menikah	Belum Menikah
15.	Pendidikan terakhir	S1 Universitas Mercu Buana dan jurusan Desain	SMAN 1 Sungai Tarab, Sumatera Barat.	SMA di SLB Sri Muginab, Pekan Baru.
16.	Alamat Kerja	SMALB B Pangudi Luhur, JL. Pesanggarahan Jakarta Barat.	Dayalima Group (Konsultan Sumber Daya Manusia), JL. Mega Kuningan, Jakarta Selatan.	<i>Coffee Shop</i> , JL. Tanjung Karang Kebon Melati, Jakarta Pusat.
17.	Jabatan	Guru Multimedia	<i>Human Staff Capital</i> di bidang <i>Engagement</i>	Barista
18.	Pekerjaan	Guru Multimedia: Mengajar mata pelajaran Multimedia, memberikan tugas dan penilaian pada siswa. Guru Wali Kelas IX A: Memberikan nasihat dan motivasi kepada siswa terkait perkembangan akademik dan perilaku anak dan saling bertukar informasi untuk mendukung siswa.	1. Keterlibatan Karyawan: Mendukung dan memfasilitasi program keterlibatan karyawan setiap tahun (12 acara), termasuk Rapat <i>Kick Off/Annual Meeting (AM)</i> dan Perayaan Hari Ulang Tahun Perusahaan. 2. Hubungan Karyawan: Mendukung dan memfasilitasi Program Kesejahteraan (<i>Wellness Programs</i>) dan Kegiatan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) 3. Kepuasan Karyawan.	Meracik minuman dan menangani transaksi sebagai kasir di <i>Coffee Shop</i> .
19.	Masa Kerja	10 Tahun (2015 – sekarang)	6 tahun (April 2019 – sekarang)	2 tahun 10 bulan (September 2022 – sekarang)
20.	Komunitas atau Organisasi	Patuka (Paguyuban Tuli Katolik) jarang aktif.	Komunitas lari: Pelari isyarat.	Komunitas Kutilang Riau, sejak tahun 2019 - 2022.

Tempat penelitian dilakukan pada lembaga yang ditetapkan oleh peneliti, yaitu di SMALB B Pangudi Luhur Jl. Pesanggrahan Jakarta Barat, perusahaan Dayalima Group Jl. Mega Kuningan Barat Jakarta Selatan dan *coffee shop* Jl. Tanjung Karang, Kebon Melati Jakarta Pusat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam melalui pengumpulan data deskriptif. Menurut Creswell (dalam Salamah, 2021) penelitian kualitatif merupakan metode yang digunakan untuk menelusuri dan memahami makna yang dikonstruksikan oleh individu atau kelompok terhadap suatu permasalahan sosial maupun kemanusiaan. Penelitian kualitatif dapat membantu peneliti menginterpretasikan dukungan sosial karena ada pesan dan saran verbal dan non verbal dalam konstruk dukungan sosial yang hanya dapat dieksplorasi melalui penelitian kualitatif. Selain itu dengan metode kualitatif, peneliti dapat mengeksplorasi tiga disabilitas rungu di dunia kerja sehingga peneliti memahami peristiwa yang dialami secara mendalam.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode, yaitu pertama melalui observasi, peneliti merekam dan mencatat data baik dengan cara terstruktur maupun semi struktur. Kedua melakukan wawancara kepada karyawan

disabilitas rungu, maupun kepada rekan kerja dan atasan lalu mentranskripsinya. Ketiga studi dokumentasi sebagai pelengkap dari penggunaan teknik observasi dan wawancara. Sedangkan teknik pengujian keabsahan data, menggunakan triangulasi data dengan memanfaatkan berbagai sumber dan metode, meliputi observasi, wawancara, dan analisis dokumen.

Teknik analisis data merupakan langkah penting dalam penelitian yang bertujuan untuk mengolah dan memahami data yang telah dikumpulkan sehingga fokus penelitian dapat dipahami dengan jelas. Analisis data dilakukan menurut Miles dan Huberman (Silalahi, 2012), aktivitas analisis data terdiri dari 4 bagian, yaitu: 1) Pengumpulan data (*data collection*). Dilakukan melalui wawancara, observasi, pencatatan dokumen dengan cermat mengikuti prosedur ilmiah. 2) Reduksi data. Mereduksi data dengan merangkum, memilih-milih hal yang utama, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya, serta membuang yang tidak perlu. Agar data yang telah direduksi bisa memberikan gambaran yang transparan dan mempermudah melakukan pengumpulan data selanjutnya bila diperlukan 3) Penyajian data (*data display*). Melalui penyajian data memudahkan peneliti untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan langkah selanjutnya berdasarkan data yang tersedia. 4) Kesimpulan

dan verifikasi (*conclusion and verification*). Sejak awal pengumpulan data, seperti data sebelumnya telah mencatat dan memberi makna terhadap sesuatu yang telah diobservasi atau diwawancarai. Dengan mengumpulkan kesimpulan dan verifikasi, peneliti dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa ketiga subjek disabilitas rungu (AK, RR, dan CP) memperoleh dukungan sosial yang memadai dari lingkungan kerja, baik melalui atasan maupun rekan kerja berupa perhatian, bantuan nyata, penghargaan atas kinerja, penyampaian informasi yang jelas, serta keterlibatan dalam kegiatan sosial di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti & Widiana (2020), yang menemukan bahwa disabilitas rungu memperoleh dukungan sosial dari lingkungan kerja berupa dukungan emosional, bantuan praktis, serta penerimaan sosial yang positif. Data penelitian diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, sehingga memberikan gambaran menyeluruh mengenai pengalaman subjek di tempat kerja.

Menurut Sarafino (2011), dukungan emosional adalah bentuk dukungan yang

diberikan melalui perhatian, empati, kasih sayang, dan penerimaan, yang membuat individu merasa dihargai dan diterima dalam lingkungan sosialnya. Bentuk dukungan ini membantu individu menghadapi tekanan emosional dan memperkuat kesejahteraan psikologis. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap ketiga subjek (AK, RR, dan CP), ketiga subjek merasakan adanya dukungan emosional yang kuat di lingkungan kerja. AK menerima perhatian dan motivasi dari kepala sekolah serta rekan kerja, RR memperoleh dukungan empati melalui komunikasi tulisan dan perhatian personal dari atasan, sedangkan CP mendapat semangat dari atasan serta rekan kerja non-disabilitas dan disabilitas rungu. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Widyastuti & Widiana (2020) yang menyatakan bahwa dukungan emosional memungkinkan individu dengan disabilitas rungu merasa lebih bebas mengekspresikan diri. Dukungan emosional terbukti berperan penting dalam meningkatkan kepercayaan diri dan mengurangi tekanan psikologis disabilitas rungu di tempat kerja.

Dukungan instrumental merupakan bentuk dukungan sosial berupa bantuan nyata seperti materi, jasa, atau fasilitas yang dapat membantu individu menyelesaikan tugas dan mengurangi beban yang dihadapi. Dukungan ini biasanya diberikan dalam konteks kerja atau kegiatan sehari-hari yang membutuhkan

dukungan praktis. Berdasarkan hasil penelitian, AK menerima bantuan dari rekan kerja saat menyusun soal ujian, RR memperoleh fasilitas alat bantu dengar, bantuan teknis dalam rapat, serta kesempatan mengikuti pelatihan kerja, dan CP dibantu oleh rekan kerja ketika pesanan menumpuk di *coffee shop* serta mendapatkan *tablet* komunikasi dari atasan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Sarafino yang menjelaskan bahwa dukungan instrumental membantu individu mengatasi hambatan pekerjaan secara konkret. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Tri Hendrayanti & Dwi Nastiti (2021) yang menemukan bahwa dukungan nyata dari rekan kerja meningkatkan penyesuaian diri disabilitas rungu di lingkungan kerja. Dengan adanya bantuan ini, para subjek merasa lebih dihargai, diperlakukan setara, dan mampu menjalankan tugas dengan lebih baik.

Dukungan penghargaan (*esteem support*) adalah bentuk dukungan berupa pengakuan, pujian, atau apresiasi terhadap kemampuan individu. Dukungan ini memberikan keyakinan bahwa individu memiliki nilai dan kompetensi yang diakui oleh orang lain. Berdasarkan hasil penelitian, ketiga subjek merasakan adanya dukungan penghargaan dari lingkungan kerja. AK mendapatkan pengakuan atas kemampuan teknologinya, RR memperoleh apresiasi berupa kesempatan

mengikuti pelatihan dan keterlibatan dalam proyek penting, sedangkan CP sering menerima pujian langsung dari atasan serta hadiah kecil yang meningkatkan rasa percaya dirinya. Temuan ini sejalan dengan konsep Sarafino bahwa pengakuan terhadap kemampuan individu mendorong mereka untuk lebih percaya diri dan termotivasi. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Ellyn, Siti, & Yekie (2022) yang menyatakan bahwa apresiasi terhadap disabilitas rungu dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Dukungan penghargaan terbukti memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja, loyalitas, dan komitmen terhadap organisasi.

Dukungan informasi merupakan bentuk dukungan yang mencakup pemberian saran, nasihat, atau arahan untuk membantu individu memahami situasi dan membuat keputusan yang tepat. Dukungan ini sangat penting dalam membantu individu menavigasi lingkungan sosial dan pekerjaan secara efektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga subjek menerima dukungan informasi yang memadai. AK mendapatkan informasi melalui papan pengumuman, pesan WhatsApp, dan panggilan video, RR menerima informasi secara tertulis melalui email, pesan singkat, atau simbol visual, sementara CP menerima *briefing* kerja menggunakan bahasa sederhana, teks, dan bahasa isyarat dari rekan kerja. Hasil Penelitian ini sejalan dengan teori Sarafino

bahwa dukungan informasi dapat membantu individu memahami situasi dan mengurangi ketidakpastian. Penelitian Widyastuti & Widiani (2020) juga menegaskan pentingnya komunikasi yang jelas bagi disabilitas rungu agar dapat beradaptasi tanpa tekanan. Dengan adanya dukungan informasi yang disesuaikan dengan kebutuhan komunikasi masing-masing, para subjek merasa tidak tertinggal dan lebih percaya diri dalam melaksanakan tanggung jawab kerja.

Dukungan jaringan sosial atau *social integration* mencakup keterlibatan individu dalam kelompok atau komunitas yang memberikan rasa memiliki dan kesempatan untuk berinteraksi. Bentuk dukungan ini memperkuat hubungan sosial dan meningkatkan kesejahteraan emosional individu. Berdasarkan hasil penelitian, ketiga subjek menunjukkan keterlibatan aktif dalam kegiatan sosial di tempat kerja. AK berpartisipasi dalam kepanitiaan sekolah dan kegiatan sosial, RR aktif dalam kegiatan olahraga dan acara kantor, sedangkan CP terlibat dalam komunitas kerja inklusif bersama penyandang disabilitas lain. Temuan ini konsisten dengan teori Sarafino (2011) bahwa integrasi sosial membantu individu membangun rasa memiliki dan memperkuat dukungan interpersonal. Penelitian Tri Hendrayanti & Dwi Nastiti (2021) juga menemukan bahwa keterlibatan sosial

meningkatkan penyesuaian diri penyandang disabilitas rungu di tempat kerja. Dukungan jaringan sosial terbukti menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendorong hubungan positif antarindividu, sehingga meningkatkan kesejahteraan psikologis penyandang disabilitas rungu.

Pada penelitian ini, terdapat dua bentuk dukungan sosial yang paling dominan diterima oleh ketiga subjek disabilitas rungu, yaitu dukungan emosional dan dukungan penghargaan. Dukungan emosional menjadi bentuk dukungan yang paling kuat karena ketiga subjek (AK, RR, dan CP) sama-sama menerima perhatian, empati, serta penerimaan dari atasan maupun rekan kerja. Bentuk dukungan ini membuat subjek merasa dihargai, nyaman, dan percaya diri untuk beradaptasi di lingkungan kerja. Sementara itu, dukungan penghargaan juga menjadi bentuk dukungan yang dominan, terutama pada RR yang memperoleh pengakuan atas kinerjanya melalui kesempatan mengikuti pelatihan dan proyek penting, serta CP yang sering mendapatkan pujian langsung dari atasan atas ketelitian dan hasil kerjanya. Dukungan penghargaan memberikan dorongan motivasi bagi subjek untuk meningkatkan kinerja dan berpartisipasi aktif di tempat kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan observasi, wawancara dan studi dokumentasi tentang gambaran dukungan sosial terhadap tiga disabilitas rungu di dunia kerja, dapat disimpulkan bahwa kelima aspek dukungan sosial yang meliputi dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan jaringan sosial tampak secara nyata dalam pengalaman ketiga subjek disabilitas rungu di lingkungan kerja, meskipun tingkat penerimaan kelima dukungan tersebut berbeda-beda pada setiap subjek. Penelitian ini menemukan bahwa dukungan emosional dan dukungan penghargaan merupakan bentuk dukungan sosial yang paling dominan diterima oleh ketiga subjek. Dukungan emosional dapat dilihat dari perhatian, empati, dan penerimaan dari atasan maupun rekan kerja, yang membuat karyawan disabilitas rungu merasa nyaman, dihargai, dan lebih percaya diri dalam beradaptasi di lingkungan kerja. Dukungan penghargaan diberikan melalui apresiasi, pujian, serta pengakuan atas kemampuan dan kinerja, yang berdampak pada peningkatan motivasi dan rasa percaya diri subjek. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa dukungan informasi, dukungan jaringan sosial, dan dukungan instrumental merupakan bentuk dukungan yang kurang dominan diterima oleh

tiga subjek disabilitas rungu. Karyawan disabilitas rungu masih mengalami keterbatasan dalam menerima informasi kerja dengan jelas karena penyampaian instruksi yang kurang sesuai dengan kebutuhan visualnya.

Penutup

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki peran penting dalam membantu proses adaptasi, meningkatkan kesejahteraan psikologis, serta mendorong produktivitas karyawan disabilitas rungu di dunia kerja. Lingkungan kerja yang memberikan perhatian, apresiasi, aksesibilitas, dan kesempatan setara terbukti mampu menciptakan suasana kerja yang lebih inklusif dan mendukung. Karyawan disabilitas rungu diharapkan untuk terus mengembangkan keterampilan, baik dalam aspek pekerjaan maupun komunikasi, semakin mudah beradaptasi di lingkungan kerja. Partisipasi aktif dalam komunitas atau organisasi disabilitas juga dapat memperluas jaringan sosial dan meningkatkan rasa percaya diri. Para pimpinan lembaga maupun perusahaan diharapkan untuk terus meningkatkan program inklusi dengan menyediakan fasilitas dan teknologi yang ramah bagi karyawan disabilitas rungu.

DAFTAR PUSTAKA

- Alizah, B., Ilmiawati, D., Trisnawati, A., & Mawar, M. (2023). Analisis Kebijakan Pekerja Penyandang Disabilitas Menurut UU No. 8 Tahun 2016 Pada Sektor BUMN. *Journal on Education*, 5(3), 8627-8639. Diunduh dari: <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/1653>
- Agusti, S. S. (2023). *Aksi Sosial Gerakan Untuk Kesejahteraan Tuna Rungu Indonesia Jakarta (GERKATIN Jakarta) Terhadap Penyandang Disabilitas Rungu* (Bachelor's thesis, Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta). Diunduh dari: <https://repository.uin-jkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/49272/1/SITI%20SARAH%20AGUSTI-FDK.pdf>
- Arâ, A., & Halim, A. (2022). Kebijakan Hukum Terhadap Hak-Hak Disabilitas Dalam Layanan Jasa Keuangan di Indonesia. *Al-Mashlahah: Jurnal Hukum Islam dan Pranata Sosial*.
- Al Salamah, M. (2021). Perbedaan Individual Kognitif Siswa Kelas VII dalam Pembelajaran Bahasa Arab di MTS Mahdaliyah Kota Jambi. *Ad-Dhuha: Jurnal Pendidikan Bahasa Arab dan Budaya Islam*, 2(2), 12–21.
- Antoxida, R. B., & Sawitri, D. R. (2020). Hubungan Antara Dukungan Sosial Orang Tua dengan Efikasi Diri Berwirausaha Pada Kelompok Mahasiswa Undip Young Entrepreneur. *Jurnal Empati*, 9(4), 320–326.
- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan di PT Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 6(1).
- Budiono, A., Surachmi, S., & Setiadi, G. (2022). Implementasi *Collaborative Coaching* Pada Kinerja Guru SDN Penambuhan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(18), 45–52.
- Baskara, B., & Purwanti, A. (2019). Disabilitas Terpinggirkan Dalam Pekerjaan. *Kompas.id*. Diakses dari: <https://www.kompas.id/artikel/disabilitas-terpinggirkan-dalam-pekerjaan>

- Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta. (n.d.). *Kependudukan dan Migrasi*. Diakses dari <https://jakarta.bps.go.id/id/statistics-table?subject=519>
- Daawi, M. M., & Nisa, W. I. (2021). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Tingkat Stres Dalam Penyusunan Tugas Akhir Skripsi. *Psikodinamika: Jurnal Literasi Psikologi*, 1(1), 67–75.
- Gunawan, T., & Rezki, J. F. (2022). *Mapping workers with disabilities in Indonesia: Policy suggestions and recommendations*.
- Hakiim, D. S., Magdalena, I., & Afini, N. N. (2023). Perbedaan Individu Siswa Kelas 2 SDN Sukaharja 2 Dalam Memahami Pembelajaran Di Kelas. *Berajah Journal*, 3(1), 249–264.
- Irchamna, A. M., Amira, V. N. F., Oktavianti, N., & Mintowati, M. (2025). Pengaruh Bahasa Isyarat Terhadap Pembelajaran Komunikasi Lisan Tunaganda (Tunarungu dan Tunawicara). *EUNOIA (Jurnal Pendidikan Bahasa Indonesia)*, 5(1), 40-49.
- Ibda, F. (2023). Dukungan Sosial Sebagai Bantuan Menghadapi Stres Dalam Kalangan Remaja Yatim Di Panti Asuhan. *Intelektualita*, 12(2).
- Indonesia. (2016). *Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69. Pemerintah Pusat. Jakarta. Diakses dari <https://peraturan.bpk.go.id/Details/37251/uu-no-8-tahun-2016>
- Indonesia. (2003). *Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Pemerintah Pusat. Jakarta. Diakses dari: <https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013/uu-no-13-tahun-2003>
- Kase, A. D., Sukiatni, D. S., & Kusumandari, R. (2023). Resiliensi Remaja Korban Kekerasan Seksual Di Kabupaten Timor Tengah Selatan: Analisis Model Miles dan Huberman. *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(2), 301–311.
- Muna, Z. (2024). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Resiliensi Akademik Pada Santri Akhir Pesantren Modern Al-Zahrah. *INSIGHT: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(2), 303–314.
- Melita, Y. (2023). Prospek Kerja Content Creator Gen Z Di Era 5.0: Studi Participacy Media Culture. *GANDIWA Jurnal Komunikasi*, 3(1), 21–29.

- Noorrahman, M. F., Sairin, M., & Janati, J. (2023). Peran Dukungan Sosial Dalam Mengurangi Prasangka Sosial Pada Mahasiswa Baru Yang Berstatus Sebagai Mahasiswa Pendetang. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(5), 1751–1756.
- Novia, A. (2023). Bimbingan Keterampilan Dalam Mengembangkan Kemandirian Anak Tunarungu Di Sekolah Luar Biasa Pelita Bunga Jati Agung Lampung Selatan: *Doctoral Dissertation*, UIN Raden Intan Lampung. Diunduh dari: <https://repository.radenintan.ac.id/31759/1/SKRIPSI%20%28COVER%20-%20BAB%20I%20-%20II%20%26%20DAPUS%29.pdf>
- Nofiani, N. S., Kasnawi, M. T., & Hasbi, H. (2022). Penyandang Disabilitas Dalam Pasar Tenaga Kerja: Realita Dan Harapan. *Sosio Informa*, 8(1).
- Nastiti, D. (2021). *The Relationship Between Social Support Of Coolers And The Self Adjustment Of Employees With The Deaf. Academia Open*.
- Qurrataayun, A., Wahidah, F. R. N., Nur'aeni, N. A., & Na'imah, T. (2022). Gambaran Tingkat Intelegensi Non-Verbal Siswa Tuna Rungu SLB B di Purwokerto. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi: JPPP*, 11(2), 102–109.
- Rahmani, Z., Hijran, M., & Oktariani, D. (2023). Peran Pendidikan Ekonomi Syariah Terhadap Pembangunan Karakter Bangsa. *AL-Muqayyad*, 6(1), 42–48.
- Rahmah, F. N. (2018). Problematika anak tunarungu dan cara mengatasinya. *Quality*, 6(1), 1-15.
- Subagja, M. A., Perdana, P. R., Habudin, H., Isnaini, I. A., & Huda, H. (2024). Buku Saku Pintar Sebagai Media Pengenalan Bahasa Isyarat Untuk Meningkatkan Perbendaharaan Kata Siswa Tunarungu Jenjang SDLB. *Ibtida'i: Jurnal Kependidikan Dasar*, 11(1), 1–14.
- Safitri, N. (2023). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kepercayaan Diri Pada Karyawan Disabilitas Rungu di PT XYZ. *Skripsi*, Universitas Semarang. Diunduh dari: <https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/F11A/2019/F.131.19.0237/F.131.19.0237-15-File-Komplit-20230914031613.pdf>

- Syafii, A. (2021). Hubungan Dukungan Sosial Dengan Efikasi Diri Pada Siswa SMP Islam 4-5 Tambakboyo Di Masa Pandemi Covid-19: *Doctoral Dissertation*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Sari, Tri Hendrayanti Purnama, & Nastiti, Dwi. (2021). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Rekan Kerja Dengan Penyesuaian Diri Karyawan Penyandang Tunarungu Di PT. Young Tree Industri Sidoarjo*. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Sennang, I. (2017). Pengaruh Dukungan Sosial dan Efikasi Diri Terhadap Minat Berwirausaha Siswa SMK. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(3).
- Soleh, A. (2016). *Aksesibilitas Penyandang Disabilitas Terhadap Perguruan Tinggi: Studi Kasus Di Empat Perguruan Tinggi Negeri Di Yogyakarta*. LKIS Pelangi Aksara
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2014). *Psikologi Kesehatan: Interaksi Biopsikososial*. John Wiley & Sons.
- Windarsih, C., & Wendra, W. (2024). Strategi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Disabilitas di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. *Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies*, 4(2), 95-107.
- Wahyu, E. E., Nurbaya, S., & Oktora, Y. S. (2022). Analisis Peran PSLD Dalam Pengembangan Karir Bidang Bisnis Pada Calon Tenaga Kerja Tuna Rungu: Studi Pada Rumah Layanan Disabilitas Universitas Brawijaya. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 16(2), 69–77.
- Wahyu, P. N., Baihaqi, M. I. F., & Damaianti, L. F. (2021). Hubungan Dukungan Sosial Dengan Tingkat Stres Pada Orang Tua Yang Memiliki Anak Tunagrahita Dimoderasi Oleh Status Sosial Ekonomi di SLB-C Kota Bandung. *Jurnal Psikologi Insight*, 5(2), 14–25. Diunduh dari: <https://ejournal.upi.edu/index.php/insight/article/view/62802/24082>
- Wedayanti, N. P. L., Lintang Sari, A. P., & Wirawan, G. A. P. (2021). Perkembangan Bahasa Isyarat Daerah Denpasar. *Linguistik Indonesia*, 39(2), 217-223.

Widyastuti, P. A., & Widianana, I. W. (2020). Analisis peran tutor sebaya terhadap sikap sosial siswa tuna rungu. *Journal of Education Technology*, 4(1), 46-51.

Widinarsih, D. (2019). Penyandang disabilitas di indonesia: perkembangan istilah dan definisi. *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial*, 20(2), 4.