

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Memasuki era Industri 5.0, dunia kerja di Indonesia turut mengalami transformasi yang sangat drastis. Industri 5.0 tidak lagi berorientasi dengan hanya kuantitas maupun kualitas, tetapi juga menekankan keharmonisan dalam berorganisasi di tempat kerja. Menurut Baykal (2019), keharmonisan dalam berorganisasi merupakan salah satu upaya untuk membangun perilaku positif dalam berorganisasi, khususnya di dalam dunia kerja. Untuk membangun perilaku positif dalam dunia kerja juga butuh lingkungan kerja yang mendukung. Dalam konteks tersebut, keberhasilan dalam membangun organisasi modern tidak lagi di ukur hanya dengan pertumbuhan ekonomi atau peningkatan margin, melainkan bagaimana cara organisasi atau perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan berkelanjutan. (Yildiz, 2016).

Transformasi tersebut juga melahirkan gagasan bahwa inklusi sosial dan kesetaraan bukan hanya pelengkap program *Corporate Sosial Responsibility* (CSR) semata, tetapi juga strategi dan langkah organisasi dalam menentukan legitimasi sosial dan keberlanjutan jangka panjang (*Long-Term Sustainability*) (Figueiró & Pereira, 2020) Inklusivitas dalam organisasi juga memberikan kesempatan yang setara bagi semua individu, termasuk penyandang disabilitas.

Menurut Undang-undang Nomor 8 tahun 2016 Pasal 1 ayat 1, dijelaskan bahwa Penyandang disabilitas adalah orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan hak yang sama.”. Undang-undang tersebut secara keseluruhan menjadi landasan utama bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan kesempatan kerja yang adil. Dengan disahkannya juga Undang-undang Dasar Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang melarang diskriminatif antar pekerja dan PP Nomor 70

Tahun 2019 tentang perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi terhadap perlindungan hak penyandang disabilitas membuat penyandang disabilitas dapat bekerja dengan nyaman dan tentram tanpa adanya diskriminasi dari pihak lain. Tentu, Undang-undang tersebut sangat membantu para penyandang disabilitas di Indonesia yang ingin berbaur dengan masyarakat lainnya.

Dengan adanya undang-undang yang dikeluarkan oleh pemerintah, para pelaku usaha dan perusahaan-perusahaan juga harus ada tindakan yang dapat mendukung pelaksanaan SDG (*Sustainable Development Goals*) untuk memperjelas arah pembangunan ekonomi dan sosial yang berkelanjutan dan merata. Untuk mendukung gerakan tersebut, pemerintah bersama dengan para pelaku usaha dan perusahaan-perusahaan dapat fokus kepada SDG yang penting untuk membangun kesetaraan penyandang disabilitas di tempat kerja dengan fokus kepada SDG ke-3 tentang kesehatan dan kesejahteraan, SDG ke-8 tentang pekerjaan yang layak, SDG ke-10 tentang pemerataan akses, dan SDG ke-16 tentang akses pada informasi dan keadilan (Perserikatan Bangsa-bangsa, 2025)

Menurut data Bappenas (2021), Indonesia dihadapkan oleh beberapa tantangan dalam hal pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas diantaranya adalah kurangnya data yang berkualitas, perbedaan definisi diabilitas dengan metodologi pengukuran dan tingkat pendidikan penyandang disabilitas yang tergolong masih belum setara dengan masyarakat lainnya.



Gambar 1.1. Tingkat Pendidikan Penyandang Disabilitas & Tingkat Kebekerjaan
Sumber: Bappenas (2021)

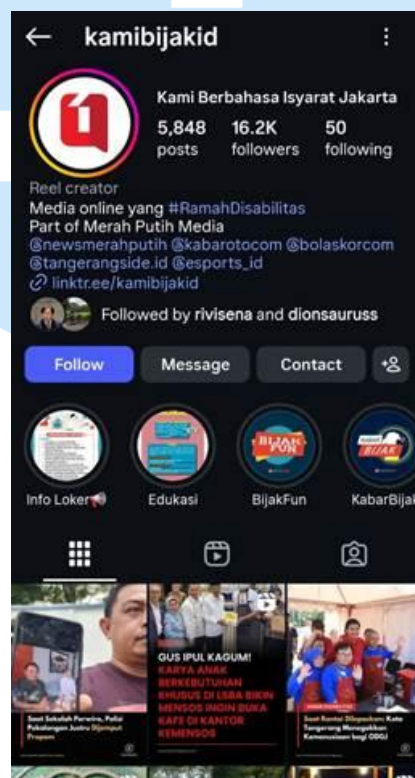
Berdasarkan grafik nomor 3 di atas, tertera bahwa 29,61% penyandang disabilitas adalah lulusan SD dan 27,74% bahkan tidak menamatkan pendidikan dasar. Hanya 24,51% penyandang disabilitas yang mampu menyelesaikan pendidikan menengah dan atas. Persentase tersebut semakin berkurang jika dilihat pada jumlah penyandang disabilitas yang berhasil menyelesaikan pendidikan tinggi dengan jumlah 5,12%. Grafik tersebut menunjukkan bahwa pendidikan golongan disabilitas perlu mendapatkan perhatian khusus karena berkaitan dengan tingkat probabilitas penerimaan kerja dan kemampuan yang berguna bagi mereka untuk mencari pekerjaan formal sebagai mata pencaharian karena sebanyak 71% penyandang disabilitas merupakan pekerja informal yang disebabkan kurangnya akses dan opsi yang dapat memberdayakan penyandang disabilitas (Bappenas, 2021).

Belum perusahaan-perusahaan yang memberikan wadah bagi penyandang disabilitas untuk bekerja sesuai dengan undang-undang yang berlaku walaupun seiring berjalannya waktu para pelaku usaha dan perusahaan-perusahaan mulai menyambut para penyandang disabilitas dengan tangan terbuka. Namun, PT Merah Putih media membuat sesuatu yang *out-of-the-box* yang tidak pernah sebelumnya terpikirkan, yaitu membuat anak perusahaan berbasis media yang 90% karyawannya merupakan penyandang disabilitas. Melihat fenomena tersebut, penulis tertarik untuk meneliti objek media disabilitas tersebut yang bernama KamiBijak.

Budaya perusahaan juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan penyandang disabilitas. Beberapa pelaku usaha dan perusahaan-perusahaan yang telah menerima penyandang disabilitas sebagai karyawan disektor formal telah membuat karakteristik lingkungan kerja baru yang sekiranya membuat para karyawan disabilitas nyaman dan merasa dihargai. Hal itu disebabkan karena sikap yang diterapkan terhadap penyandang disabilitas yang telah meresap diseluruh lapisan organisasi di tempat kerja tersebut. Dengan kata lain, kondisi afektif menyeluruh individu dalam suatu organisasi mempengaruhi tindakan yang akan dilaksanakan seseorang individu, dan solusi prosedural (Breen & Forwell, 2023).

Di Indonesia, belum banyak perusahaan-perusahaan yang ramah terhadap penyandang disabilitas karena masih memiliki polapikir bahwa penyandang disabilitas tidak dapat bersaing dengan golongan masyarakat lainnya karena keterbatasan mereka. Masih sedikit juga media di Indonesia yang mempekerjakan penyandang disabilitas karena merasa mereka tidak mampu bersaing dengan karyawan lain. Oleh sebab itu, banyak para penyandang disabilitas memilih untuk bekerja di sektor informal atau bahkan tidak bekerja sama sekali.

KamiBijak merupakan media daring yang merupakan anak perusahaan dari PT Merah Putih News yang berdiri pada 19 September 2018. Media KamiBijak dibentuk sebagai jawaban atas ketimpangan sosial yang penyandang disabilitas alami di dalam dunia kerja dengan membuat media yang ramah dengan penyandang disabilitas.



Gambar 1.2. Akun Instagram Resmi KamiBijak

Sumber: Instagram @kamibijakid (2025)

Media KamiBijak memiliki semboyan yang sesuai dengan bidangnya, yaitu “#RamahDisabilitas”. Hal tersebut diekspresikan melalui konten-konten beritanya yang menggunakan narasi berupa audio dan bahasa isyarat visual karena kontennya

ramah terhadap penyandang disabilitas tunawicara dan tunarungu. Dengan itu, kamiBijak telah menjadi media yang eksklusif untuk penyandang disabilitas khususnya penyandang disabilitas tunarungu. Media KamiBijak juga dicetuskan oleh para teman-teman tunarungu itu sendiri (DAAI TV Indonesia, 2020)

Karena sifatnya yang ramah disabilitas, Media KamiBijak juga memiliki karyawan sebanyak 90% dan membuka lowongan untuk penyandang disabilitas lainnya untuk berkesempatan bekerja di media tersebut. Karyawan yang bekerja di KamiBijak didominasi oleh teman-teman tunarungu, mulai dari pembawa acara konten media sosial atau *presenter*, *videographer*, sampai *content creator*. Hal itu sesuai dengan tujuan awal dari media kamiBijak tersebut, yaitu membuka lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas (Side.Id, 2018).

Sebagai media pemberitaan disabilitas, KamiBijak menggunakan berbagai platform media sosial seperti Instagram dan TikTok. Dengan hal tersebut, akhirnya para penyandang disabilitas dapat memiliki *safe haven* untuk berkarya dan bekerja sesuai dengan kelompok mereka.

Sayangnya, meskipun gelombang transformasi digital seharusnya menjadi sarana memperkuat integrasi sosial, kenyataan menunjukkan masih banyak organisasi yang gagal mewujudkan komunikasi yang benar-benar inklusif (Nurfikria & Lusianai, 2024). Hambatan komunikasi ini bukan hanya disebabkan oleh keterbatasan sensorik seperti gangguan pendengaran atau penglihatan, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor sosial-psikologis, seperti rendahnya kesadaran rekan kerja non-disabilitas, prasangka tersembunyi, dan kurangnya dukungan teknologi yang memadai (Putra & Moch, 2023).

Beberapa penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa karyawan tunarungu sering kali memilih diam ketika menghadapi perlakuan tidak adil atau kesulitan berkomunikasi dengan atasan, karena mereka takut dianggap tidak kompeten atau khawatir terhadap keamanan pekerjaannya (Sadikin et al., 2024). Fenomena self-censorship ini menunjukkan bahwa hambatan komunikasi tidak bisa dipandang semata-mata sebagai kekurangan teknis, tetapi merupakan masalah kekuasaan dan keamanan psikologis. Ketika organisasi gagal menciptakan ruang aman untuk berbicara, maka relasi kerja menjadi timpang dan keadilan sosial sulit terwujud.

Selain itu, meskipun teknologi digital seperti video conference, corporate email, dan chat platform membawa peluang baru untuk kolaborasi, media-media ini dapat menciptakan jurang digital baru bila tidak memenuhi standar Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) (Oliveira et al., 2023). Misalnya, fitur captioning otomatis yang tidak akurat atau sistem kerja daring yang tidak kompatibel dengan screen reader menyebabkan karyawan disabilitas kehilangan akses terhadap informasi penting. Ketidaksesuaian ini secara langsung melanggar prinsip komunikasi organisasi inklusif dan mengurangi efektivitas kerja

Dalam konteks Indonesia, hambatan-hambatan komunikasi tersebut semakin kompleks karena masih adanya stigma sosial yang melekat pada penyandang disabilitas. Stereotip negatif, sikap merendahkan, dan ketidaknyamanan komunikasi sering kali muncul dalam bentuk halus atau *microaggressions* yang sulit diidentifikasi, namun berdampak besar terhadap rasa percaya diri karyawan disabilitas (Dwikananda et al., 2023). Oleh karena itu, mewujudkan komunikasi yang benar-benar inklusif membutuhkan lebih dari sekadar regulasi dan teknologi; dibutuhkan pula transformasi budaya organisasi menuju kesadaran, empati, dan keadilan relasional.

Dalam penelitian ini, penulis ingin mempelajari lebih lanjut bagaimana pola komunikasi yang terjadi antara karyawan penyandang disabilitas dengan atasan di media Kamibijak mendapatkan ilmu dan dapat diimplementasikan terhadap perusahaan-perusahaan yang ingin mengadopsi strategi yang sama, yaitu mempekerjakan karyawan disabilitas.

1.2. Rumusan Masalah

KamiBijak merupakan media yang 90% karyawannya berasal dari kalangan disabilitas, lebih spesifiknya orang-orang tunawicara dan tunarungu walaupun ada beberapa orang yang tidak berkebutuhan khusus dan memiliki disabilitas lainnya. masalah yang dapat diambil adalah bagaimana pola komunikasi dapat berlangsung antara karyawan-karyawan yang memiliki disabilitas tunarungu dan tunawicara dengan karyawan-karyawan disabilitas diluar tunarungu dan tunawicara maupun karyawan yang tidak memiliki keterbatasan fisik.

1.3. Pertanyaan penelitian

Berdasarkan latar belakang, pertanyaan penelitian yang akan diambil adalah bagaimana pola komunikasi yang terjadi antar atasan dan karyawan disabilitas di Media KamiBijak dalam membangun efektivitas kerja.

1.4. Tujuan penelitian

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui bagaimana pola komunikasi yang terjadi antar karyawan disabilitas dengan atasan di media KamiBijak dalam membangun efektivitas kerja.

1.5. Kegunaan Penelitian

1.5.1. Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dalam hal pola komunikasi yang terjadi di tempat kerja yang ramah dengan penyandang disabilitas.

1.5.2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dalam meningkatkan efektivitas kerja di media KamiBijak.

1.5.3. Kegunaan Sosial

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dalam perkembangan tempat kerja yang ramah disabilitas dan memberikan kontribusi bagi orang-orang untuk memberikan harapan bagi penyandang disabilitas.