

Seperti halnya, Penyandang cacat tubuh “Disabilitas” merupakan individu yang lahir dengan cacat fisik bawaan, kehilangan salah satu anggota badan, kelainan motorik karena kerusakan syaraf dan kekurangan yang menetap pada alat gerak sehingga untuk berhasilnya pendidikan mereka perlu mendapatkan perlakuan khusus, baik cacat genetik (bawaan) maupun cacat akibat kecelakaan.

Keberadaan penyandang disabilitas didunia kerja belum semuanya “diakui” Bahkan tak jarang dari mereka tidak mendapatkan kesempatan kerja di perusahaan-perusahaan karena keadaan fisiknya. Bahwa saat ini, belum semua perusahaan swasta maupun lembaga pemerintah yang membuka ruang cukup untuk kesempatan kerja bagi kalangan tersebut. Bahkan yang sudah mendapatkan pekerjaan pun kerap terkendala berbagai faktor teknis, sehingga keberadaanya dianggap menghambat pekerjaan.

Sebab orang normal saja jika sudah menempuh pendidikan formal dan ingin bekerja, harus melalui pelatihan. Sedangkan Penyandang disabilitas memerlukan pekerjaan untuk alasan yang sama seperti mereka yang tidak memiliki disabilitas. Mereka ingin mencari nafkah, memanfaatkan keterampilan mereka dan memberikan kontribusi kepada masyarakat. Namun berbeda dengan mereka yang tidak menyandang disabilitas, para penyandang disabilitas sering menghadapi kesulitan dalam memperoleh pelatihan keterampilan dan pada saat mereka mencari pekerjaan.

Selama ini stigma masyarakat dan diskriminasi terhadap penyandang Disabilitas sangat begitu jelas, lebih-lebih dalam hal

pekerjaan. Penyandang Disabilitas sering dianggap tidak bisa melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standart orang normal, maka tidak heran jika banyak perusahaan yang masih ragu dengan kemampuan dan hasil kerja para penyandang Disabilitas. Masalah sosial utama yang dihadapi penyandang Disabilitas adalah mereka abnormal dalam tingkat yang sedemikian jelasnya sehingga orang lain tidak merasa enak atau tidak mampu berinteraksi dengannya. Lingkungan sekitar telah memberikan stigma kepada mereka bahwa mereka dipandang tidak mampu dalam segala hal.

Dari hal tersebut bisa disimpulkan bahwa permasalahan yang dihadapi penyandang Disabilitas tidak sebatas pada penyandang Disabilitas itu sendiri melainkan terkait dengan keluarga dan masyarakat. Selama ini penyandang Disabilitas masih sulit diterima di dunia kerja, mereka masih dipandang sebelah mata. Apalagi, jumlah penganggur juga banyak sehingga penyandang Disabilitas harus memperebutkan peluang dengan mereka yang secara fisik normal.

Secara umum para penyandang disabilitas ini memiliki keterbatasan dalam bergerak, menggantungkan kehidupannya terhadap bantuan orang lain, bermalas-malasan, pesimis, dan unskill karena keterbatasan fisik yang mereka miliki. Tidak banyak perusahaan yang mau memperkerjakan penyandang disabilitas. Yang sehat saja masih banyak, kenapa harus pakai yang cacat. Namun, kenyataannya banyak diantara mereka yang mampu survive dalam menjalani berbagai tuntutan kehidupan dengan memperdayakan keahlian mereka.

Salah satu contoh, yaitu para pekerja disabilitas di Yayasan Bina Karya Tiara atau biasa disebut “*Tiara Handycraft*” Surabaya, dimana seluruh pekerja di *Tiara Handycraft* ini adalah para penyandang disabilitas. Sebuah usaha mikro di bidang kerajinan yang mendaur ulang bahan limbah menjadi karya kerajinan tangan seperti tas dan untuk menjaga produktifitas dan kualitas yang layak jual dalam masyarakat. Para penyandang disabilitas di tuntut untuk bisa berkreasi dalam bekerja secara maksimal maka etos kerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh para penyandang disabilitas tersebut agar bisa bertahan dalam waktu yang lama dalam perusahaannya.

Karena dengan memiliki karyawan yang semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan lebih banyak memberikan perhatian, ide, imajinasi dan ketrampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan didalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan.

Komunikasi merupakan dasar utama bagi individu untuk bersosialisasi dengan masyarakat di sekitarnya. Dengan komunikasi pula,

Kelompok Rooderbrug Soerabaia Dalam Membangun Kepedulian Sejarah Di Surabaya”. Persamaan dari penelitian di atas dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif.

Peneliti ini bertujuan untuk Memahami dan mendiskripsikan komunikasi kelompok roodebrug soerabaia “RB” dalam membangun kepedulian sejarah yang ada di Surabaya. Penelitian ini bersifat Kualitatif-Deskriptif dengan melakukan menggunakan metode pengumpulan menggunakan metode wawancara semi struktur serta observasi lapangan. Kelompok responden berjumlah tujuh orang, yang terdiri dari ketua, sekretaris, senior, dan anggota aktif.

Penelitian ini menemukan temuan-temuan sebagai berikut: (1) Komunikasi interpersonal antar anggota komunitas Roodebrug Soerabaia “RB”. (2) Komunikasi bermedia individual anggota Roodebrug Soerabaia “RB”. Untuk Komunitas Roodebrug Soerabaia “RB” Agra tetap mempertahankan komunikasi yang sudah dijalin antar anggota agar tetap peduli dan dapat memajukan komunitas sejarah itu sendiri. Untuk Prodi Ilmu Komunikasi diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu komunikasi.

Perbedaan penelitian adalah pada tempat objek penelitiannya, peneliti terdahulu menggunakan objek di komunitas rooderbug soerabaia sedangkan penelitian ini menggunakan objek di kelompok penyandang disabilitas. Rumusan masalah dari penelitian terdahulu adalah mengetahui bagaimana proses komunikasi kelompok

komunitas rooderbrug soerabaia dalam membangun kepedulian sejarah di Surabaya dan rumusan penelitian ini adalah bagaimana proses komunikasi kelompok dalam meningkatkan produktivitas kerja penyandang disabilitas di yayasan bina karya tiara surabaya.

2. Penelitian yang kedua yang hampir sesuai diteliti oleh peneliti yaitu penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa yang bernama Ilham Wahyudi Program Studi Psikologi Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya tahun 2010, yang judul penelitiannya adalah “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan CV. Karya Jaya Gresik”. Persamaan dari penelitian diatas dengan penelitian ini adalah sama-sama bagaimana meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan.

Perbedaan penelitian adalah pada jenis dan tempat objek penelitiannya, peneliti terdahulu menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang dianalisis dengan metode statistik dan sedangkan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Tempat objek penelitian terdahulu adalah CV. Karya Jaya Gresik dan tempat objek penelitian ini di kelompok penyandang disabilitas. Rumusan masalah dari penelitian terdahulu adalah mengetahui apa ada hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan CV. Karya Jaya Gresik dan rumusan penelitian ini adalah bagaimana proses komunikasi kelompok dalam meningkatkan produktivitas kerja penyandang disabilitas di yayasan bina karya tiara surabaya.

F. Definisi konsep

Guna menghindari adanya kesalahan interpretasi bagi pihak-pihak yang membaca dan mengkaji lebih dalam tentang penelitian ini nantinya maka perumusan dan penjelasan tentang definisi konsep, judul penelitian isi sangat diperlukan. Berikut ini peneliti menjelaskan tentang kerangka berpikir peneliti berupaya mendeskripsikan definisi konsep judul penelitian ini adalah Komunikasi Kelompok, Produktivitas Kerja, Penyandang Disabilitas.

1. Komunikasi Kelompok

Komunikasi kelompok yang dimaksud dalam kelompok penyandang disabilitas di yayasan bina karya tiara surabaya ini adalah komunikasi yang berlangsung antara beberapa orang dalam satu kegiatan seperti sharing mengenai cara berkreasi tentang produksi yang akan dikembangkan supaya lebih produktif dalam pekerjaan, bagaimana antar penyandang disabilitas sama-sama memberikan motivasi dan harapan agar tidak gampang putus asa dalam memasuki dunia kerja. Stoner, Freeman dan Gilbert (1995) mendefinisikan kelompok sebagai kumpulan dua orang atau lebih yang saling berinteraksi dan saling memengaruhi untuk suatu tujuan tertentu yang dipahami bersama (*two or more people who interact and influence each other toward a common pupose*). Berangkat dari definisi ini, maka kelompok memiliki karakteristik sebagai berikut: merupakan kumpulan yang beranggotakan lebih dari satu orang, yang berarti adanya karakteristik yang berbeda dari setiap orang, adanya interaksi diantara

- 7) Disiplin kerja karyawan.
- 8) Kondisi politik atau keamanan, dan ketertiban negara.
- 9) Kesatuan dan persatuan antara kelompok pekerja.
- 10) Kebudayaan suatu negara.
- 11) Pendidikan dan pengalaman kerja.
- 12) Kesehatan dan keselamatan pekerja karyawan.
- 13) Fasilitas kerja.
- 14) Kebijakan dan sistem administrasi perusahaan.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Slamet Saksono, mengatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat produktivitas karyawan tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya, faktor-faktor tersebut adalah:

- 1) Adanya etos kerja yang merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras demi masa depan yang lebih baik, semangat untuk mampu menolong dirinya sendiri, berpola hidup sederhana, mampu bekerjasama dengan sesama manusia dan mampu berfikir maju dan kreatif.
- 2) Mengembangkan sikap hidup disiplin terhadap waktu dan dirinya sendiri dalam arti mampu melaksanakan pengendalian terhadap peraturan, disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai manusia.

