

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Pada bab ini, peneliti mencoba untuk menjawab rumusan masalah dengan mewawancarai HRD, Supervisor produksi dan pekerja disabilitas tunarungu dan tunawicara. Hal ini untuk mengetahui bagaimana fungsi komunikasi *downward* antara atasan dengan bawahan pekerja penyandang disabilitas tunarungu dan tunawicara di Sogan Batik Rejodani. Hal tersebut dirasa menarik karena adanya pekerja disabilitas yang menjadi karyawan di organisasi tersebut. Komunikasi menjadi tantangan karena instruksi mengenai tugas maupun evaluasi disampaikan secara nonverbal dengan tulisan dan teks melalui ponsel. Komunikasi secara nonverbal sering menemui kendala karena pada penyampaiannya tidak dapat dilakukan secara detail. Pada saat berkomunikasi dengan pekerja disabilitas tunarungu dan tunawicara, HRD dan supervisor produksi terkadang masih sulit untuk memahami kalimat yang ditulis karena bentuk SPOK pada kalimat yang ditulis maupun diketik tidak sesuai.

Hasil penelitian ini ditemukan bahwa komunikasi antara atasan dengan bawahan penyandang disabilitas di Sogan Batik Rejodani menggunakan komunikasi nonverbal dengan tulisan dan teks melalui ponsel. Jenis komunikasi ini digunakan untuk berkomunikasi dengan penyandang disabilitas tunarungu dan tunawicara karena kurangnya pemahaman atasan dalam penggunaan bahasa isyarat.

Komunikasi yang dilakukan atasan kepada bawahan penyandang disabilitas meliputi pemberian informasi, perintah kerja, dan evaluasi. Secara keseluruhan komunikasi antara atasan dengan bawahan pekerja disabilitas tunarungu dan tunawicara menggunakan tulisan dan teks melalui ponsel masih menemui beberapa kendala, seperti penulisan SPOK oleh pekerja disabilitas yang masih belum benar sehingga menyulitkan atasan memahami apa yang disampaikan. Atasan juga memiliki kesulitan dalam menjelaskan hal tertentu secara detail melalui tulisan sehingga terkadang memerlukan bantuan kepada orang lain untuk menjelaskan yang dimaksudkan.

Alur komunikasi di Sogan Batik Rejodani dominan bergerak dari manajemen kepada pekerja namun tidak selalu dalam bentuk perintah. Hal ini karena struktur organisasi yang tidak selalu kompleks, sehingga suasana komunikasi layaknya keluarga. Pola relasi komunikasi yang seperti ini membuat pekerja disabilitas mendapatkan ruang yang luas untuk berdialog dengan atasan dalam konteks pekerjaan. Bentuk komunikasi ke bawah tidak selalu menggunakan bentuk komunikasi formal seperti rapat, konferensi, ceramah, pidato, atau surat. Hal ini sesuai dengan pekerja disabilitas tunarungu dan tunawicara, karena keterbatasan dalam berkomunikasi seperti pada umumnya. Maka komunikasi *downward* tidak dalam rangka mempertegas kuasa manajemen.

Jenis informasi yang paling terlihat dan dominan digunakan adalah tentang cara melakukan pekerjaan dan mengembangkan rasa memiliki tugas. Hal ini karena visi dan misi perusahaan yang tidak sekedar melihat aspek profit sebagai tujuan utama. Prinsip amanah dan ikhlas menjadi dasar cara berkomunikasi atasan

kepada bawahan khususnya kepada penyandang disabilitas dengan prinsip empati dan pemberdayaan. Kriteria yang paling sering digunakan dalam memilih metode penyampaian informasi adalah relevansi. Relevansi menjadi yang paling sering dipilih karena atasan harus bisa membedakan cara berkomunikasi antara pekerja disabilitas dan yang tidak.

### **B. Saran Akademik**

Perlu ada kajian lebih mendalam tentang praktek komunikasi organisasi yang melibatkan subyek anggota disabilitas. Hal ini akan memberikan sumbangan yang komperhensif tentang cara atau tindakan yang sesuai dalam alur komunikasi organisasi inklusi, khususnya dalam komunikasi *downward*.

Saran yang diajukan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian serupa sebaiknya menguasai bahasa isyarat, sehingga informasi yang didapat langsung dari subyek penelitian. Menurut peneliti, jika menggunakan interpreter dalam menerjemahkan apa yang disampaikan oleh objek penelitian, informasi yang didapat terlebih dahulu sudah diolah lagi oleh interpreter, sehingga informasi yang peneliti dapat adalah kesimpulan kalimat yang disampaikan oleh objek penelitian.

### **C. Saran Praktis**

Kajian visi dan misi organisasi/perusahaan perlu benar-benar dilihat dan diimplementasikan secara sistematis pada praktek komunikasi organisasi sehari-hari. Terkadang masih banyak organisasi yang belum secara jelas menerapkan visi dan misinya, dalam kerangka komunikasi dialogis antara atasan dan bawahan.

Ada baiknya setiap atasan diwajibkan menguasai bahasa isyarat khususnya yang bersentuhan langsung dengan pekerja disabilitas tunarungu dan tunawicara. Walaupun jumlah pekerja disabilitas tunarungu dan tunawicara tidak banyak sehingga belum dianggap perlu untuk mewajibkan bahasa isyarat, namun dengan menguasai bahasa isyarat baik atasan dan pekerja disabilitas tunarungu dan tunawicara akan lebih mudah dalam berkomunikasi dan terhindar dari kesalahan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ais. (2018). *Pemda DIY Sebut Baru Ada 20 Perusahaan Pekerjaan Disabilitas*. Tribunjogja.com, Diakses pada 03 Mei 2019. Diambil dari (<http://jogja.tribunnews.com/2018/12/13/pemda-diy-sebut-baru-ada-20-perusahaan-pekerjaan-disabilitas>).
- Artharini, Isyana. (2017). *Seberapa Besar Kesempatan Kerja Bagi Kelompok Difiable di Indonesia?*. Bbc.com. Diakses pada 10 Oktober 2018. Diambil dari ([bbc.com:https://www.bbc.com/indonesia/trensosial-41495572](http://www.bbc.com/indonesia/trensosial-41495572)).
- Bisamandiri.com. (2014). *Sogan Batik Rejodani*. Diakses Pada 1 September 2019. Diambil dari (<https://bisamandiri.com/mitra/sogan-batik-rejodani>).
- Emzir. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Ghony, D.M. dan Almanshur, F. (2017). *Metode penelitian kualitatif*. Ar-Ruzz Media. Yogyakarta.
- Goleman, Daniel dan Richard. (2007). *Primal Leadership Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gustiawati, Ririn. (2013). *“Pola Komunikasi antara Pimpinan dan Staf di Yayasan Wakaf Khadija Aisyah Pesanggrahan Jakarta Selatan”*. Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi. Uin Syarif Hidayatullah. Jakarta. Diakses pada 15 Februari 2019. Diambil dari (<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/28141>)
- Haniy, Sakinah. (2018). *This Able Enterprise, Memberdayakan Penyandang Disabilitas*. Idntimes.com. Diakses pada 10 Oktober 2018. Diambil dari ([idntimes.com:https://rappler.idntimes.com/sakinah-haniy/thisable-enterprise-memberdayakan-penyandang-disabilitas-1/full](https://rappler.idntimes.com/sakinah-haniy/thisable-enterprise-memberdayakan-penyandang-disabilitas-1/full))
- Hardjana, Agus. (2003). *Komunikasi intrapersonal dan interpersonal*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.

- International Labour Organization. (2015). *Inklusi Penyandang Disabilitas di Indonesia*. Ilo.org. Diakses pada 15 November 2018. Diambil dari ([https://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS\\_233426/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS_233426/lang--en/index.htm))
- Idrus, M. (2009). *Metode Penelitian Ilmu Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Irwanto, et.al. (2010). *Analisis Situasi Penyandang Disabilitas di Indonesia: Sebuah Desk-Review*. (Universitas Indonesia)
- Kemensos.go.id (2018). *Definisi Penyandang Disabilitas*. Presiden.go.id. Diakses pada 15 November 2018. Diambil dari (<https://www.kemensos.go.id/en/definisi-penyandang-disabilitas>)
- Kriyantono, R. (2008). *Teknik Praktis Riset Komunikasi: Disertai Contoh Praktis Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Jakarta: Kencana.
- Lukito dan Setiyani. (2017). “*Analisa Kepuasan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Yello Surabaya*”. Fakultas Ekonomi Manajemen. Universitas Kristen Petra. Diakses pada 15 Februari 2019. Diambil dari (<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/5947/5432>).
- Moleong, Lexy. (1996). *Metode Penulisan Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Bandung Anggota Ikapi.
- Manzilati, Asfi. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Malang: UB Press.
- Pace, W dan Faules, D. (2005). *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Pandji, Dewi. (2013). *Sudahkah Kita Ramah ANAK SPECIAL NEEDS?*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Pieter, Herri. (2017). *Dasar-dasar Komunikasi Bagi Perawat*. Jakarta: Kencana.

Presidenri.go.id. (2016). *Perda dan Bantuan Bagi Penyandang Disabilitas*.  
Presidenri.go.id. Diakses pada 15 November 2018. Diambil dari  
(<http://presidenri.go.id/berita-aktual/perda-dan-bantuan-bagi-penyandang-disabilitas.html>)

Purwanto, Djoko. (2006). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga

Ramadhana, Ahada. (2018). *Sogan Batik Rejodani, Bertahun-tahun Karyakan Puluhan Difabel*. Brilio.net. Diakses pada 26 Oktober 2018. Diambil dari  
(<https://www.brilio.net/video/sosok/sogan-batik-rejodani-bertahun-tahun-karyakan-puluhan-difabel-180326f.html>)

Rakhmat, Jalaludin. (1998). *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Rizki. (2015). *Penyandang Disabilitas Masih Dipandang Sebelah Mata*. Diakses pada 15 November 2018. Tribunnews.com. Diambil dari  
(<http://wartakota.tribunnews.com/2015/12/01/penyandang-disabilitas-masih-dipandang-sebelah-mata>)

Ruliana, P. (2014). *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Silalahi, U. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Soleh, Akhmad. (2016). *Aksesibilitas Penyandang Disabilitas terhadap Perguruan Tinggi*. LkiS Pelangi Aksara: Yogyakarta

Undang-Undang RI Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat

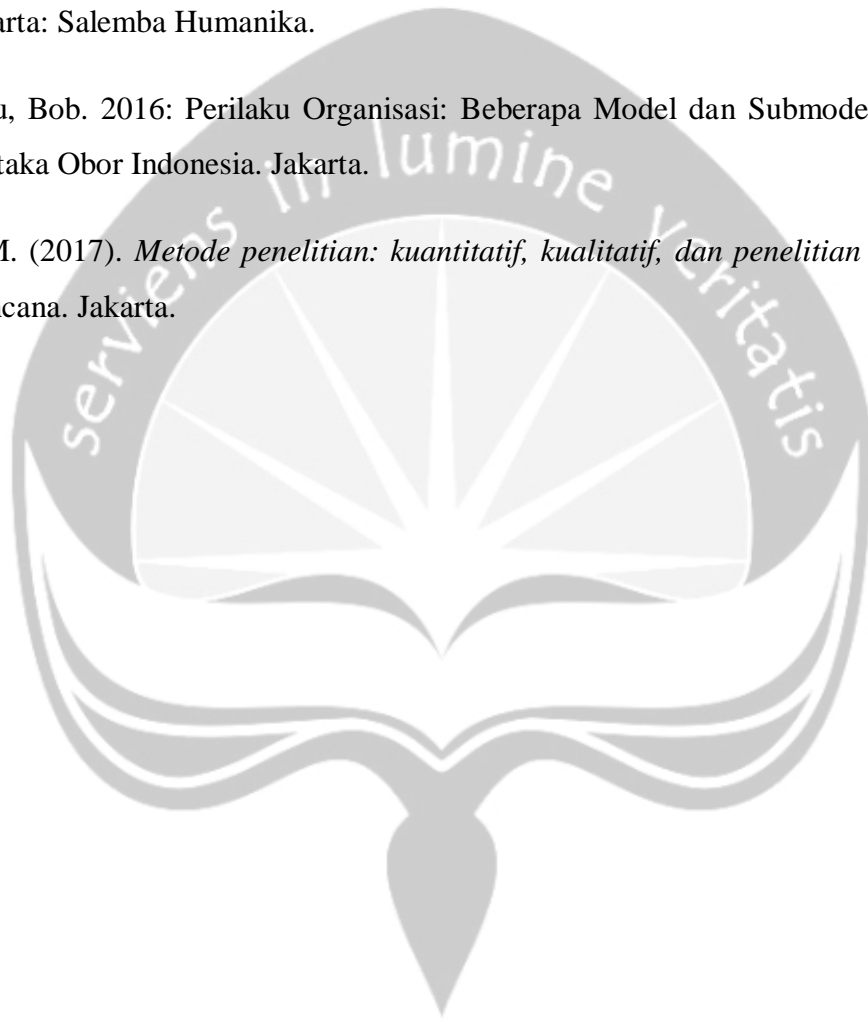
Untajana, S, Goldameyer. (2018). “*Kepuasan Komunikasi Downward Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Arifindo cabang Sorong*”. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Yogyakarta

Wardani, Agustin. (2015). *Ini Kesulitan Yang Dialami Oleh Pekerja Difabel di Tempat Kerja*. Tribunnews.com. Diakses pada 15 November 2018. Diambil dari (<http://wartakota.tribunnews.com/2015/09/05/ini-kesulitan-yang-dialami-pekerja-difabel-di-tempat-kerja?page=2> )

West, R dan Turner, L. (2008). *Pengantar Teori Komunikasi Analisis dan Aplikasi*. Jakarta: Salemba Humanika.

Woworuntu, Bob. 2016: *Perilaku Organisasi: Beberapa Model dan Submodel*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia. Jakarta.

Yusuf, A.M. (2017). *Metode penelitian: kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan*. Kencana. Jakarta.







## Lampiran 1 Matriks Penelitian

### Matrix Wawancara

Konsep	Dimensi	Indikator	Informan	Pertanyaan
Komunikasi dengan disabilitas tunarungu dan tunawicara			Kepala produksi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis komunikasi apa yang paling efektif dalam melakukan komunikasi dengan bawahan penyandang disabilitas tunarungu dan tunawicara? Mengapa jenis komunikasi tersebut yang menjadi paling efektif digunakan?</li> <li>2. Apakah ada hambatan dalam proses komunikasi dengan para pekerja penyandang disabilitas? Bagaimana cara mengatasi hambatan-hambatan tersebut?</li> </ol>
	Empati		Kepala Produksi	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Apakah ketika berkomunikasi dengan penyandang disabilitas melibatkan unsur empati? Bagaimana anda menyertakan unsur-unsur empati dalam komunikasi dengan pekerja penyandang disabilitas?</li> <li>4. Menurut anda apakah penting menyertakan empati dalam proses komunikasi dengan pekerja penyandang disabilitas?</li> </ol>
Komunikasi ke bawah ( <i>Downward</i> )	Jenis informasi yang disampaikan	Informasi mengenai bagaimana melakukan pekerjaan	Kepala Produksi	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Bagaimana cara anda memberikan informasi mengenai pekerjaan kepada para pekerja disabilitas tunarungu dan tunawicara? Apakah informasi dan instruksi yang anda sampaikan dapat dimengerti dengan jelas oleh pekerja disabilitas tunarungu dan tunawicara?</li> <li>6. Kesulitan apa saja yang ditemui ketika memberi arahan khususnya pada saat mengarahkan pekerjaan secara detail?</li> </ol>
			Pekerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Bagaimana pendapat anda dengan cara berkomunikasi dari kepala produksi? Apakah atasan pada saat memberikan informasi dan arahan sudah jelas?</li> <li>8. Kesulitan apa yang anda rasakan ketika sedang berkomunikasi dengan atasan? Apakah kesulitan tersebut menghambat pekerjaan anda? Mengapa?</li> </ol>
		Informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan	Kepala produksi	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. Bagaimana anda selaku manajer produksi dan supervisor produksi menginformasikan mengenai visi dan misi dari Sogan Batik Rejodani kepada pekerja agar tetap sejalan dengan tujuan organisasi?</li> </ol>
		Informasi	Kepala	<ol style="list-style-type: none"> <li>10. Apakah anda selalu melakukan monitoring</li> </ol>

		mengenai kebijakan dan praktik-praktik organisasi	produksi	<p>dan menjelaskan terkait pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja disabilitas agar tetap pada ideologi yang menjadi dasar pada Sogan Batik Rejodani? Bagaimana cara anda menjaga para pekerja agar tetap pada aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh Sogan Batik Rejodani?</p> <p>11. Apakah anda melibatkan para pekerja dalam rapat menyangkut kebijakan-kebijakan organisasi? Jika tidak mengapa? Jika iya bagaimana?</p> <p>12. Apakah Sogan Batik Rejodani memiliki jadwal evaluasi yang rutin? Kapan saja dan bagaimana cara anda menyampaikan evaluasi kepada para pekerja khususnya penyandang disabilitas?</p>
			Pekerja	13. Bagaimana menurut anda dengan kebijakan-kebijakan yang sudah ada di Sogan Batik Rejodani?
			Kepala produksi	<p>14. Apakah ada informasi tentang kinerja bagi para pekerja? Bagaimana cara memberikan informasi terkait kinerja para pekerja?</p> <p>15. Dengan adanya informasi kinerja bagi para pekerja apakah dapat memberikan efek atau perubahan bagi para pekerja? Mengapa hal tersebut dapat merubah/tidak dapat merubah?</p>
			Pekerja	16. Apakah anda puas dan sesuai dengan informasi kinerja yang disampaikan oleh atasan anda?
		Informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas	Kepala produksi	17. Bagaimana cara anda selaku atasan memotivasi para pekerja agar bertanggung jawab atas pekerjaan sehingga bisa mencapai hasil yang maksimal?
	Kriteria memilih metode penyampaian informasi	ketersediaan	Kepala produksi	<p>18. Bagaimana sejauh ini cara-cara dalam penyampaian informasi di Sogan Batik Rejodani khususnya kepada para pekerja disabilitas tunarungu dan tunawicara apakah sudah dirasa cukup? Apakah akan diteruskan atau membuat cara yang lebih sesuai?</p> <p>19. Jika memiliki cara penyampaian yang baru, apakah akan diuji coba terlebih dahulu? Apakah cara tersebut hasil dari masukan dari bawahan atau inisiatif anda selaku kepala produksi?</p>
			Pekerja	20. Bagaimana selama ini cara-cara menyampaikan informasi dari atasan apakah sudah cukup jelas? Ataukah ada cara lain yang menurut anda lebih mudah untuk

				dimengerti?
		Biaya	Kepala produksi	21. Bagaimana Sogan Batik memilih media penyampaian informasi yang bersifat untuk umum? Apakah perhitungan biaya menjadi kriteria dalam memilih media penyampaian informasi? jika iya apa yang dipilih oleh Sogan Batik Rejodani? Jika tidak mengapa?
		Pengaruh	Kepala produksi	22. Cara apakah yang sejauh ini paling memiliki pengaruh besar dalam penyampaian informasi? Mengapa cara tersebut yang menjadi paling berpengaruh?
		Relevansi	Kepala produksi	23. Cara apa yang paling relevan (dengan tujuan) digunakan untuk menyampaikan pesan dan sangat mempengaruhi? Misalnya dalam menjelaskan informasi terkait tugas dengan sangat rinci. Mengapa?



## Lampiran 2 Transkrip Wawancara Narasumber 1

Wawancara dilakukan dengan supervisor produksi bernama Budi Santoso pada 29 Mei 2019, di Sogan Batik Rejodani.

Q = Pertanyaan

A = Jawaban

Q: Mas Budi mulai kerja di Sogan Batik Rejodani ini sejak kapan?

A: Mulainya dari Januari 2016

Q: Untuk kerja di Sogan Batik Rejodani sebagai atasan yang mengepalai pekerja penyandang disabilitas tunarungu dan tunawicara apakah wajib menguasai bahasa isyarat?

A: Tidak wajib, namun pas pertama kali masuk sini tidak tau kalau kondisinya kayak gini, pas masuk harus bisa menyesuaikan dengan teman-teman yang kondisinya tidak bisa berkomunikasi dengan baik gitu.

Q: Berarti mas Budi setelah masuk di sini baru belajar bahasa isyarat sampe bisa berkomunikasi dengan lancar?

A: Di sini tidak belajar, cuman gara-gara kebiasaan, terkadang mengerti apa yang mereka sampaikan, tapi saya juga tidak mengerti kalau disuruh mengikuti bahasa mereka. Komunikasinya biasa secara tertulis.

Q: Berarti kalau masuk kerja di sini tidak ada tes buat bisa bahasa isyarat?

A: Iya, kalau tes semacam itu tidak ada dari perusahaan.

Q: Jenis komunikasi apa yang paling sering dan efektif yang mas Budi pakai untuk berkomunikasi dengan pekerja penyandang disabilitas tunarungu dan tunawicara?

A: Paling efektif sejauh ini yang saya pakai lewat tulisan, karena itu yang paling mudah dimengerti kedua belah pihak, soalnya saya juga tidak bisa bahasa isyarat jadi lebih seringnya pakai tulisan.

Q: Apakah ada hambatan dalam proses komunikasi dengan teman-teman penyandang disabilitas tunarungu dan tunawicara?

A: Kita di sini tidak pernah belajar bahasa isyarat, kalau kita berkomunikasi di sini itu kita gunakan metode tertulis, sementara kita yang biasa mengerti dengan susunan kalimat SPOK, teman-teman yang difabel itu tidak tau susunan SPOK jadi nanti berkomunikasi agak sedikit tidak paham maksud yang mereka tulis itu apa soalnya susunannya itu SPOKnya itu berantakan.

Q: Bagaimana mas Budi mengatasi hambatan-hambatan tersebut?

A: Sekali dua kali pasti tidak paham tapi kalau sudah biasa jadi paham, jadi misalnya teman-teman maksudnya mau bilang apa gitu, tapi tulisnya kan jadi apa, kebiasaan itu kan pasti paham. Jadi bisa mengerti makasud mereka ini tapi gara-gara tidak tau cara tulis yang benar tulisnya jadi terbolak-balik. Setelah seminggu menangani mereka baru benar-benar paham maksud tulisan teman-teman *ruwi* ini, karena juga kan tulisnya tidak panjang-panjang cuman pendek-pendek saja jadinya cepat mengerti. Apalagi saya juga sudah tiga tahun lebih jadi sekarang sudah paham sama maksud mereka.

Q: Apakah ketika berkomunikasi dengan penyandang disabilitas melibatkan unsur empati? Bagaimana anda menyertakan unsur empati dalam komunikasi dengan bawahan anda yang disabilitas?

A: Iya pasti, *insyaallah* semua karyawan di sini kita anggapnya setara tidak ada yang kita istimewa, tidak ada yang kita istimewa dalam arti dia difable terus kita perlakukan khusus, *insyaallah* kita di sini kita perlakukan sama, misalnya kita ada *briefing* pagi, semua *briefing* pagi kita ucapkan lisan semua, tapi nanti buat teman-teman yang *ruwi*, tunarungu dan tunawicara ada temennya yang harus mendampingi untuk mengartikan.

Q: Menurut anda apakah penting menyertakan empati dalam proses komunikasi dengan pekerja penyandang disabilitas?

A: Kalau penting, iya penting, tapi bagaimana kita di sini menganggap mereka itu. Misalnya menganggap mereka rendah itu, mereka itu kita anggap sama seperti kita, bahkan kemampuan mereka itu bisa lebih baik dari kita.

Q: Bagaimana cara anda memberikan informasi mengenai pekerjaan kepada para pekerja disabilitas tunarungu dan tunawicara? apakah informasi dan instruksi yang anda sampaikan

sudah dapat dimengerti dengan jelas oleh pekerja penyandang disabilitas tunarungu dan tunawicara?

A: Biasa saya tulis di kertas dulu hari ini kamu Mengerjakan apa aja, terus saya kasi tau yang penting-penting yang harus dibuat. Kalau soal jahitan dan lain-lain itu sudah ada pola-polanya jadi tinggal di tulis saja polanya yang mana nanti diikuti sama mereka. Kalau sepemahaman saya, mereka masih paham dengan apa yang saya minta, soalnya apa yang saya minta masih mereka jalankan sesuai dengan apa yang saya instruksikan, jadi menurut saya apa yang saya instruksikan bisa mereka tangkap dengan baik.

Q: Kesulitan apa saja yang ditemui ketika memberi arahan khususnya pada saat mengarahkan pekerjaan secara detail?

A: Kesulitannya kalau, kebanyakan teman-teman disabilitas ini di bagian penjahit, sedangkan saya awam jahitan, jadi saya kalau diminta jelasin itu yang menjadi kesulitan jadi untuk hal-hal yang lebih mendalam ke pekerjaan mungkin nanti minta teman yang lebih paham untuk coba jelaskan ini. Jadi saya minta tolong teman yang lebih mengerti soal jahitan untuk jelasin detailnya tapi saya tetap yang mengarahkan.

Q: Bagaimana anda selaku atasan menginformasikan mengenai visi dan misi dari Sogan Batik Rejodani kepada para pekerja agar tetap sejalan dengan tujuan organisasi?

A: Kalau ini caranya sama seperti *briefing* pagi, disampaikan satu per satu secara lisan dijelaskan, nanti teman-teman yang mendampingi disamping diketikin. Sejauh ini berjalan dengan baik, semua berjalan sesuai visi dan misi dari perusahaan teman-teman *ruwi* juga paham dengan yang disampaikan dan tujuannya.

Q: Apakah sejauh ini visi dan misi di Sogan Batik Rejodani sudah tercapai atau belum?

A: Sejauh ini menurutku tercapai, dilihat dari teman-teman pekerja bisa selesaikan pekerjaannya dengan baik, *amanah* sama pekerjaannya, jadi menurutku sudah tercapai. Tapi kalau dari aspek lain saya *tidak* tau saya *tidak* bisa menilai itu.

Q: Apakah anda selalu melakukan monitoring terkait pekerjaan agar tetap pada ideologi yang menjadi dasar pada Sogan Batik Rejodani?

A: Kalau monitoring kita secara harian, kerjaan mereka beres apa tidak selesai apa tidak itu saja tidak sampai masalah komunikasi dengan temannya itu seperti apa, kan kita di sini

patokan sama hasilnya bagaimana mereka bisa produksi dengan baik, kalau misalnya hasilnya kurang, nanti mas Fajar dari HRD yang bakal memanggil mereka.

Q: Bagaimana cara anda menjaga para pekerja agar tetap pada aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan?

A: Kita tetap komunikasi terus sama mereka, misalkan ada aturan baru, ya kita sampaikan, seperti tadi itu kalau kita *briefing* bareng semua teman-teman difabel ini nanti ada yang menerjemahkan ke mreka. Yang menerjemahkan itu teman-teman pekerja yang bisa bahasa isyarat.

Q: Apakah anda melibatkan para pekerja dalam rapat menyangkut kebijakan-kebijakan organisasi?

A: Kalau semua peraturan itu *pure* dari organisasi, tapi kami dari organisasi bahan pertimbangannya tetap dari teman-teman difabel, buat ketentuan tempat kerja misalnya, itu kita juga memikirkan teman-teman yang difabel juga cocoknya dimana, jangan sampai kita tentuin tapi tidak mempertimbangkan teman-teman difabel malah nanti menyusahkan mereka dan ujung-ujungnya ke organisasi juga.

Q: Apakah Sogan Batik Rejodani memiliki jadwal evaluasi yang rutin? Kapan dan bagaimana cara menyampaikan evaluasi tersebut khususnya ke pekerja tunarungu dan tunawicara?

A: Ada, kita pasti ada, kita tidak pasti bisa tiap bulan tapi tiap hari, khususnya buat teman-teman yang ada di divisi produksi. Misalnya, kan mreka ditarget harian, mungkin kalau hari ini tidak target besok tidak target itu bakal kita panggil kita tanyakan kenapa tidak capai target, kendalanya dimana setelah itu kita carikan solusinya. Kalau jadwal rutin untuk semuanya itu kita ada tiap bulan, kita liat dari akumulasi dalam satu bulan mereka dapatnya berapa, dari bulan kemarin naik apa turun itu jadi bahan evaluasi kita. Misalnya kok tetap, harusnya kan naik kalau sampai turun atau tetap itu bakal kita evaluasi. Cara menyampaikannya itu dengan cara tulisan atau tidak ketik lewat ponsel, nanti juga dibantu jelaskan dengan teman dengar yang udah paham, karena kita masih belum bisa bahasa isyarat dengan lancar bisanya cuman dikit-dikit saja jadi masih sering dicampur-campur tapi lebih dominan ke tulisan.

Q: Dengan adanya informasi kinerja bagi para pekerja apakah dapat memberikan efek atau perubahan bagi para pekerja? Mengapa hal itu dapat mengubah?



A: Biasanya ada, misalnya kita panggil mereka kan cerita kenapa. Kalau kita bisa mengatasi masalah mereka *insyaallah* dapat mengubah. Bisa mengubah itu karena kita mengerti masalah mereka kita paham apa yang harus kita perbuat jadi gara-gara hal semacam itu yang *insyaallah* bisa mengubah.

Q: Bagaimana anda selaku atasan memotivasi para pekerja agar bertanggung jawab atas pekerjaan sehingga bisa mencapai hasil yang maksimal?

A: Biasanya ini yang motivasi itu bagian HRD pada saat evaluasi itu. Kalau saya kasih masukan tiap kali tidak target dalam bentuk omongan seperti "*rata-rata teman udah sampe sekian kenapa kok kamu belum?, mbo ayo lebih semangat lagi biar bisa target*". Saya juga maklumi kalau teman-teman yang difabel khususnya tunadaksa ini punya kekurangan fisik jadi mungkin tidak bisa secepat yang lain jadi tetap saya menghargai yang sudah dicapai, saya maklumi kalau terlambat makanya selalu saya kasih dorongan semangat ke mereka biar bisa selesai.

Q: Berarti mas Budi juga ada memberikan semangat biar pekerjanya bisa sampai maksimal?

A: Soalnya patokan dari produksi itu biasanya cuman berdasarkan target yang dicapai, kalau targetnya tercapai ya bagaimana caranya biar yang *tidak* tercapai kemaren bisa memenuhi target.

Q: Bagaimana sejauh ini cara-cara penyampaian informasi di Sogan Batik Rejodani khususnya ke pekerja penyandang Disabilitas tunarungu dan Tunawicara apakah sudah dirasa cukup? Apakah akan diteruskan atau membuat cara baru?

A: Kalau sementara ini dirasa cukup ya cukup, karena keterbatasan kami yang mempunyai baru segini, tapi kalau dirasa lebih sesuai, seharusnya kami ini juga bisa menguasai bahasa isyarat jadi, dengan bahasa isyarat mungkin bisa lebih cepat dan teman-teman juga lebih cepat mengertinya.

Q: Jika memiliki cara penyampaian yang baru, apakah akan diuji coba terlebih dahulu? Apakah cara penyampaian tersebut hasil dari masukan dari bawahan atau inisiatif anda sebagai atasan?

A: Ya pasti kita uji coba dulu pertama, bisa berjalan dengan baik tidak hasilnya, kalau misalkan berjalan dengan baik kita lanjutkan kalau tidak, kita harus mencari yang lebih baik lagi.

Q: Cara apakah sejauh ini yang paling memiliki pengaruh besar dalam penyampaian informasi? mengapa cara tersebut yang menjadi paling berpengaruh?

A: Kalau ditanya yang paling berpengaruh sama saja baik konvensional maupun yang tidak soalnya informasi yang disampaikan sama saja, cuman kalau pakai WA lebih gampang diakses saja kapan saja kita mau informasikan tinggal kabarin di grup semua langsung bisa tau apa yang sedang di informasikan sama tidak perlu biaya yang banyak.

Q: Cara apa yang paling relevan (dengan tujuan) digunakan untuk menyampaikan pesan dan sangat mempengaruhi? Misalnya menjelaskan dengan sangat rinci. Mengapa?

A: Kalau dibilang yang paling relevan, itu tadi dengan cara tulisan dan juga bantuan dari beberapa teman pekerja yang sedikit bisa bahasa isyarat. Soalnya kita memiliki keterbatasan dari segi bahasa isyarat. Tapi dari teman-teman *ruwi* sendiri paham dengan apa yang kita inginkan jadi sejauh ini aman.

Q: Suka dukanya selama ini kerja disini sebagai atasan yang memiliki bawahan penyandang disabilitas?

A: Kalau sukanya biasanya teman-teman yang *ruwi* itu biasanya lebih bahagia dari kita-kita. Apalagi pas ketemu teman-teman yang sama-sama *ruwi* mereka ngobrol itu mukanya lebih ceria dari kita. Kalau dukanya *ya* mungkin dukanya informasinya lebih lambat tersampaikan ke mereka. Kalau masalah pekerjaan sih tidak ada *ya* cuman *ya* cuman mungkin informasi yang agak sedikit lebih lambat dari teman-teman yang normal itu aja sih.

### Lampiran 3 Transkrip Wawancara Narasumber 2

Wawancara dilakukan dengan HRD (*human resources departement*) bernama Fajar Akbar pada tanggal 30 Juni 2019

Q = Pertanyaan

A = Jawaban

Q: Mas Fajar kerja di Sogan Batik Rejodani sejak kapan?

A: Saya kerja di Sogan ini sejak Oktober 2016

Q: Kerjanya di bagian apa itu mas? Kerjanya seperti apa?

A: Bagian Personalia, kerjanya itu mengkoordinasi teman-teman karyawan semua, bikin aturan, terus ada *payroll* juga gaji remunerasi segala macam, terus juga membuat aturan-aturan bekerja dan aturan lingkungan di sini.

Q: Sogan Batik mewajibkan karyawannya bisa berbahasa isyarat atau tidak? Melihat beberapa pekerja ada yang menyandang disabilitas tunarungu dan tunawicara?

A: Tidak diwajibkan, namun seharusnya mengingat kita Sogan Batik bisa dikatakan bersahabat dengan pekerja-pekerja yang penyandang disabilitas dari berbagai macam mulai dari tunarungu, tunawicara, juga ada tunadaksa dan lain-lain. Dan juga karena kita menerima itu seharusnya memang kita bisa berbahasa isyarat, tapi memang sampai saat ini kita belum ada kegiatan untuk belajar bahasa isyarat itu, nah menurut saya kekurangan kita itu. jadi kita belum bisa menggunakan bahasa isyarat dan nantinya mungkin ke depan khususnya saya harus belajar lagi untuk bisa berbahasa isyarat supaya komunikasinya lancar karena saya juga berkomunikasi langsung dengan teman-teman *ruwi*.

Q: Mengapa Sogan Batik Rejodani tidak mewajibkan bahasa isyarat bagi karyawan khususnya yang mengepalai karyawan disabilitas tunarungu dan tunawicara?

A: Belum diwajibkan karena sejauh ini hal tersebut belum terlalu mendesak, memang kita sering menemui kendala tetapi juga kita masih bisa menyelesaikan kendala-kendala tersebut.

Q: Jenis komunikasi apa yang paling efektif dalam melakukan komunikasi dengan bawahan penyandang disabilitas tunarungu dan tunawicara? Mengapa jenis komunikasi tersebut yang paling efektif?

A: Kalau selama ini misalkan saya harus evaluasi, memberikan informasi kepada teman-teman biasanya kita tulis di kertas atau tulis di ponsel, karena kadang-kadang kalau tulis di kertas tulisan saya jelek tidak bisa dibaca, jadi kita ketik lewat ponsel, dan mereka langsung ketik juga di saat itu juga untuk membalas apa yang saya sampaikan, seperti itu. Kalau menurut saya memang karena itu tadi, sebenarnya paling efektif itu bahasa isyarat cuma karena saya tidak menguasai itu jadi saya gunakan itu karena terkadang dengan bahasa tubuh yang saya sampaikan mereka juga bisa salah menanggapi. Jadi memang lebih mudah diterima secara ditulis, karena mereka juga *Alhamdulillah* bisa baca dan menulis juga. Sejauh ini menurut saya paling efektif lewat tulisan.

Q: Apakah ada hambatan dalam proses komunikasi dengan para penyandang disabilitas? Bagaimana cara mengatasi hambatan-hambatan tersebut?

A: Kalau hambatannya ada, jadi kadang-kadang, karena teman-teman tunarungu dan tunawicara ini mereka memang tidak bisa berbicara dan mendengar itu dari lahir, jadi terkadang yang kita sampaikan itu mereka bisa bisa menangkapnya berbeda dengan apa yang kita tuju. Dan bahkan mereka menyampaikan itu misalkan ijin tidak masuk itu menghubungi saya lewat *Whatsapp* itu bahasanya bisa terbalik-balik. Terus susunan katanya itu tidak tepat. Kalau misalkan mungkin orang baru membaca itu bingung pasti karena tata bahasanya tidak tertata terus juga penyampaiannya kadang-kadang tidak pas, kendalanya gitu. Terkadang apa yang kita sampaikan itu belum tentu mereka tangkap sesuai dengan apa yang kita mau. Biasanya untuk mengatasi itu kita bisa jelaskan sampai berkali-kali, atau kita panggil temannya yang lain yang biasanya mengerti apa yang kita maksud nanti dia yang sampaikan. Seperti itu biasanya cara kita mengatasinya.

Q: Apakah ketika berkominikasi dengan penyandang disabilitas melibatkan unsur empati? Bagaimana anda menyertakan unsur-unsur empati dalam komunikasi dengan pekerja penyandang disabilitas?

A: Kalau di Sogan, jadi pada dasarnya kenapa dari awal kita menerima teman-teman penyandang disabilitas jadi bukan cuman penyandang disabilitas tunarungu dan tunawicara aja, karena memang kita merasa siapa aja bisa bekerja asalkan dia mau dan mampu, mau ini dia mau bekerja dan juga mau berkembang jadi bukan mau kerja doang, dan juga mampu dalam artian mampu mengembangkan *skill* dirinya sendiri. Jadi dari awal Sogan tidak ada memandang perbedaan jadi makanya di Sogan teman-teman penyandang disabilitas dan yang tidak itu semua sama aturannya sama, dan juga *sallary* yang diterima sama, bobot

pekerjaannya bahkan sama, kenapa seperti itu karena tujuannya untuk meningkatkan kepercayaan diri teman-teman penyandang disabilitas. Karena misalkan dibedakan, mungkin banyak orang yang beranggapan kok disamakan? justru kalau disamakan itu kepercayaan dirinya itu muncul, karena dia merasa “*oh aku sama yang lain tidak dibedakan, berarti perusahaan anggap aku sama tidak dibedakan*”. Misalkan kita bedakan mereka merasa memang diri mereka dianggap kurang, “*oh aku dibedain nih karena mungkin fisik ku begini, aku dibedain karena tidak sama dengan bentuk fisik teman-teman*” jadi makanya semua disamakan, aturan-aturan yang mereka terima juga sama, jadi itu sih kalau empatinya kita bikin sama semua.

Q: Menurut anda apakah penting menyertakan empati dalam proses komunikasi dengan pekerja penyandang disabilitas?

A: Pastinya penting karena kalau kita tidak menyertakan empati jatohnya kita membedakan, mereka juga pasti merasa kalau dibeda-bedakan jadinya tidak percaya diri tidak bisa berkembang seperti yang lain. Kita juga punya tujuan biar mereka itu percaya diri di tempat kerja tidak merasa beda.

Q: Bagaimana cara anda memberikan informasi mengenai pekerjaan kepada para pekerja disabilitas tunarungu dan tunawicara? Apakah informasi dan instruksi yang anda sampaikan dapat dimengerti dengan jelas oleh pekerja disabilitas tunarungu dan tunawicara?

A: Kalau caranya seperti itu tadi pakai tulisan atau ketik di ponsel, biasanya yang saya sampaikan lebih ke *briefing* pagi gitu di mushola atau tidak pas evaluasi mereka. Kalau pas *briefing* saya sampaikan secara verbal saja karena menyampaikan ke semua pekerja, nanti pada saat kita evaluasi baru saya biasanya lewat tulisan atau ketik di ponsel, biasanya langsung di bantu dengan teman-teman dengar pas *briefing* diketikin sama mereka poin-poinnya apa aja gitu. *insyaallah* sudah dimengerti dengan jelas karena, tadi misalkan ada *briefing* pagi kita kumpul bareng-bareng semua ada *briefing* biasa teman seblahnya itu sudah ketikan apa yang saya sampaikan, yang kita sampaikan diketikin semua “*ohh ini ini briefing hari ini tentang ini*” karena digabung semuanya. Teman-temannya sudah otomatis langsung mengerti *sih*. Nanti kasih tau ini ada informasi yang perlu disampaikan.

Q: Bagaimana anda selaku HRD menginformasikan mengenai visi dan misi Sogan Batik kepada pekerja agar tetap sejalan dengan tujuan organisasi?

A: Kalau menyampaikan visi misi, maksudnya tidak detail kayak visi misi kita seperti ini kita harus seperti ini, cuman memang langsung diterapkan di sehari-hari bekerja saja bahwa kita bekerja harus seperti ini tujuan bekerja kita ini kan untuk memnuhi visi dan misi itu. Jadi dengan cara itu tadi misalnya dengan *briefing* kita sampaikan hal-hal yang penting menyangkut pekerjaan sehari-hari karena yang mana memang tujuannya untuk mencapai visi dan misi seperti Sogan menjadi perusahaan yang mengembangkan pakaian batik muslim, mengikuti peradaban zaman, mencapai ridho Allah SWT, serta bermanfaat bagi masyarakat dan lingkungan sekitar kita ini. *nah* teman-teman itu tadi kita bilang nanti sama teman sebelahnya yang kasih tau “*ini loh kita harus amanah sama konsumen, pekerjaannya harus tepat waktu*”, jadi hal hal seperti itu. Kalau disampaikan secara langsung visi misinya itu seperti apa *tidak*, lebih ke implementasinya bagaimana. Tapi sejauh ini sih teman-teman *ruwi* paham sama apa visi dan misi dari perusahaan.

Q: Apakah sejauh ini visi dan misi di Sogan Batik Rejodani sudah tercapai dengan penyampaian visi dan misi seperti yang dijelsakan?

A: *Alhamdulillah* selama ini teman-teman baik yang dengar maupun yang *ruwi*, selalu *amanah* sama pekerjaan, sesuai dengan yang kita minta, tepat waktu dan menjalankan visi dan misi kita itu tadi. Kalau dari saya, yang saya peratkan sudah sejalan dengan visi misi kita. Jadi bisa dibilang visi misinya tercapai, *insyaallah* bisa berjalan terus tanpa hambatan.

Q: Apakah anda selalu melakukan monitoring dan menjelaskan terkait pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja disabilitas tunarungu dan tunawicara agar tetap pada ideologi yang menjadi dasar Sogan Batik? Bagaimana anda menjaga para pekerja agar tetap pada aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh Sogan Batik Rejodani?

A: Iya kita sering monitoring, selain itu juga ada evaluasi terkait hasil pekerjaan teman-teman, pencapaian target, kehadiran, kekurangan misalnya apa. Kalau menjaga tetap pada ideologi perusahaan sama aturan tidak ada penyampaian langsung begitu, kita cuman kasih mereka biar bertanggung jawab sama kerjaan harus *amanah* sama pekerjaan dengan sendirinya hal itu bakal buat mereka tetap pada aturan-aturan yang ada. Jadi kita tidak ada yang menyampaikan secara langsung.

Q: Sogan Batik punya jadwal evaluasi rutin atau tidak?

A: Kalau rutin banget belum, cuman memang terakhir-terakhir kita bikin seminggu sekali. Mingguan kita evaluasi, cuman kadang misalkan ada kejadian kita bisa langsung hari itu juga kita evaluasi apalagi kalau *urgent* banget gitu.

Q: kalau cara penyampaian evaluasinya itu seperti apa mas?

A: sama seperti tadi itu tetap dengan alat tulis itu, atau tidak saya bawa ponsel kasih tau “*oh kamu untuk minggu ini menurun jumlah kuantitas pekerjaannya, minggu lalu sekian minggu ini cuma segini, kendalanya apa gitu*”. Jadi kita paparin semuanya pada saat evaluasi, kinerjanya gimana mereka harus gimana kayak gitu.

Q: Dengan adanya informasi kinerja bagi para pekerja apakah dapat memberikan efek atau perubahan bagi para pekerja? Mengapa hal tersebut dapat memberikan perubahan?

A: Iya, setelah evaluasi kinerja jelas memberikan efek, *alhamdulillah* mereka mengerti bahwa hal itu harus dilakukan, kita memberikan target sekian mereka harus memenuhi itu, dan kita juga sudah kasih tau kenapa targetnya harus sekian karena penjualannya sekian apabila kita tidak memenuhi kita tidak bisa mengirim tepat waktu. *alhamdulillah* mengerti.

Q: Apakah ada perbedaan pada saat menyampaikan informasi ketika *briefing*, evaluasi, atau arahan pada saat sedang mengerjakan tugas?

A: Kalo perbedaan mungkin hanya di skalanya saja, kayak kalau *briefing-briefing* itu kan umum biasanya, kalau evaluasi personal. Kalau untuk isinya sama semua, jadi seperti yang tadi saya bilang tidak ada perbedaan antara teman-teman penyandang disabilitas dengan yang tidak itu tidak ada perbedaan, sama semua. Caranya seperti itu tadi lewat tulisan tau ketik lewat ponsel, karena itu tadi kekurangan saya belum bisa menguasai bahasa isyarat.

Q: Bagaimana anda selaku atasan memotivasi para pekerja agar bertanggung jawab atas pekerjaan sehingga bisa mencapai hasil yang maksimal?

A: Mereka juga pas evaluasi itu kan lebih intensif, pada saat itu disampaikan bahwa kenapa harus bisa memenuhi target sekian karena sebabnya apa gitu, dan kenapa kita harus kerja dengan benar-benar. Memang pada saat *briefing* umum saya sampaikan tapi lebih ke pada saat evaluasi lebih ditekankan, jadi teman-teman juga lebih mengerti, dan juga memang ketika mereka mencapai target kuota memenuhi nanti saya juga apresiasi.

Q: kalau bentuk apresiasinya dalam bentuk apa itu mas?

A: Saya ucapkan selamat saja, “*selamat ya sudah mencapai target, bulan depan kalau bisa lebih ditingkatkan lagi*”. Kalau *reward* berbentuk sesuatu seperti uang atau benda itu belum. Tapi bakal kami bicarakan lebih lanjut sama atasan untuk kedepannya ada *reward* apa biar bisa menambah motivasi bagi para pekerja biar lebih semangat lagi.

Q: Bagaimana sejauh ini cara-cara dalam penyampaian informasi di Sogan Batik khususnya kepada para pekerja disabilitas tunarungu dan tunawicara apakah sudah dirasa cukup? Apakah akan diteruskan atau membuat cara yang lebih sesuai?

A: Kalau menurut saya masih kurang, dan kita kan berusaha untuk berkembang terus, itu juga saya bilang harusnya saya bisa bahasa isyarat jadi penyampaiannya lebih mudah trus mereka juga nangkapnya lebih fasih, kalau yang tadi saya tulis atau ketik di ponsel itu kan mereka terima pesannya juga tidak detail, sebaliknya juga kalau mereka balas dengan tulisan susunan katanya masih belum benar jadi kadang kesusahan juga.

Q: Jika memiliki cara penyampaian yang baru apakah cara tersebut akan diuji terlebih dahulu? apakah cara tersebut hasil dari masukan dari bawahan atau inisiatif anda selaku atasan?

A: Kalau ada cara baru kita langsung terapin saja tidak perlu uji coba lagi dulu. Karena kalau dilihat walaupun ada inovasi cara penyampaian baru yaitu tadi bahasa isyarat aja. Pastinya kita kalau buat suatu inovasi itu dari mengamati yang terjadi di sekitar, sejauh ini sih seperti itu inisiatif kita karena melihat atau mengamati keadaan sekitar.

Q: Bagaimana Sogan Batik memilih media penyampaian informasi yang bersifat umum? Apakah perhitungan biaya menjadi kriteria dalam memilih media penyampaian tersebut?

A: Jadi selain nanti informasinya di lapangan, maksudnya seperti di tempat kerja ataupun di *musholah* itu, ada juga grup *whatsapp*. Jadi kita bikin grup-grup WA itu per divisi. Jadi di situ juga akan kita *share* informasi ada juga selain grup per divisi ada juga grup keseluruhan Sogan. Jadi misalkan informasinya umum ya kita sampaikan disitu. Misalkan per divisi, informasinya ke grup divisi. Jadi kalau penyampaian informasi konvensional seperti papan pengumuman atau surat-surat gitu kita tidak pakai, karena juga kita perusahaan tidak besar banget kayak pabrik besar gitu yang punya karyawan ribuan. Kalau grup pakai *whatsapp* gini kan lebih mudah juga kapan saja bisa diakses dan biayanya saya kira juga lebih murah tidak perlu cetak pengumuman buat di tempel atau dibagi-bagikan seperti itu.

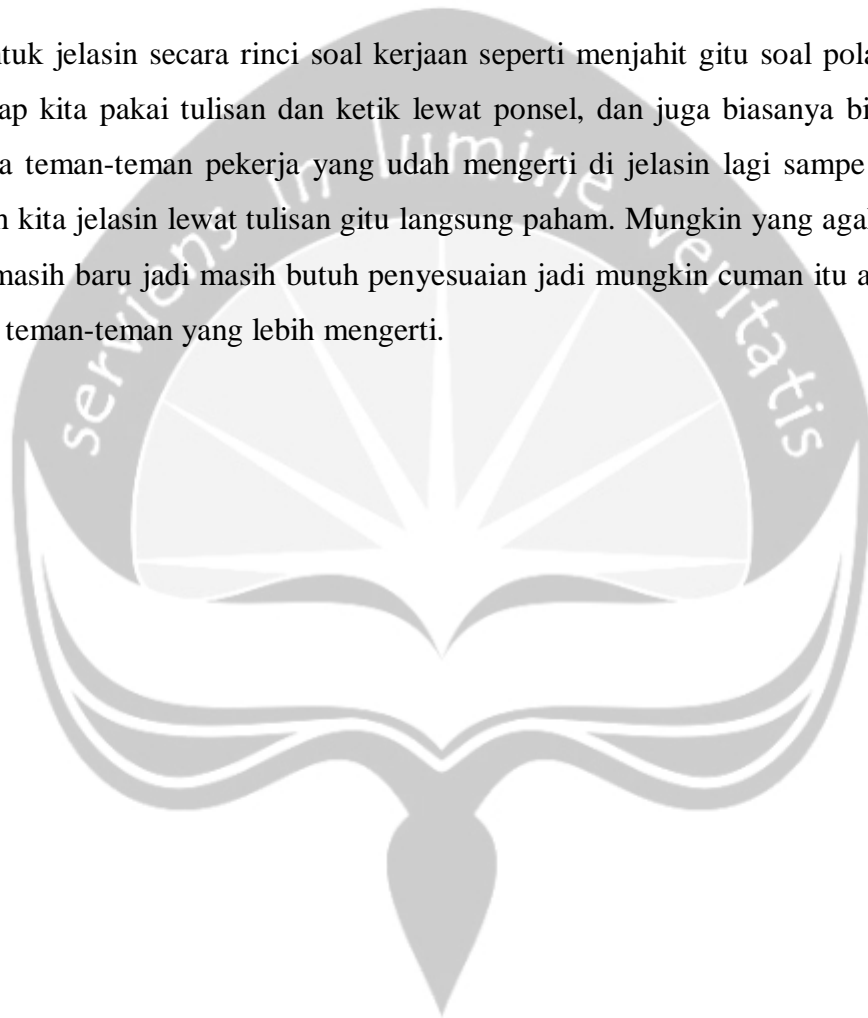


Q: Cara apakah yang sejauh ini paling memiliki pengaruh besar dalam penyampaian informasi? mengapa cara tersebut yang paling berpengaruh?

A: Cara yang paling punya pengaruh sih itu dengan tulisan ataupun ketik di ponsel, ya untungnya sih mereka bisa baca tulis jadi memudahkan saya juga yang belum lancar bahasa isyarat.

Q: Cara apa yang paling relevan (dengan tujuan) digunakan untuk menyampaikan pesan dan sangat mempengaruhi? Misalnya menjelaskan dengan sangat rinci. Mengapa?

A: Kalau untuk jelasin secara rinci soal kerjaan seperti menjahit gitu soal pola bentuk atau apa gitu, tetap kita pakai tulisan dan ketik lewat ponsel, dan juga biasanya biar lebih jelas dibantu sama teman-teman pekerja yang udah mengerti di jelasin lagi sampe paham. Tapi sejauh ini sih kita jelasin lewat tulisan gitu langsung paham. Mungkin yang agak susah kalau pekerjaanya masih baru jadi masih butuh penyesuaian jadi mungkin cuman itu aja yang perlu bantuan dari teman-teman yang lebih mengerti.



### Lampiran 4 Transkrip Wawancara Narasumber 3

Wawancara dilakukan dengan Penjahit tunarungu dan tunawicara di divisi produksi bernama Nanik Subekti pada tanggal 02 Juli 2019

Q = Pertanyaan

A = Jawaban

Q: Awalnya bisa kerja di sini bagaimana?

A: Kerja di sini sudah dari lima tahun yang lalu. jadi ada teman, teman yang mengajak saya ke sini karena melihat baru mencari kerja terus teman saya bertanya sama bos di sini kalau ada teman yang lagi mencari kerja tapi teman saya ini tuli, cari kerja disini boleh apa tidak. Boleh kerja disini nanti di bagian penjahit, nanti belajar sama teman-teman di sini. Kamu di sini tetap semangat walaupun yang lain bisa dengar kamu tidak tapi tetap semangat dan harus selalu belajar. Di sini ada teman yang awalnya mengajari bagaimana caranya menjahit, sampe akhirnya bisa. Saya sebelumnya belum pernah kerja dimana-mana di sini tempat pertama saya kerja dan ini sudah berjalan lima tahun.

Q: Belajarnya berapa lama sampai bisa?

A: Didampingi terus itu cuma satu minggu, setelah itu sudah bisa. Kalau ada yang bingung baru tananya ke teman yang biasa mengajari.

Q: Bagaimana cara berkomunikasi dengan atasan?

A: Biasanya pakai tulisan tangan dengan bahasa isyarat sedikit-sedikit biasanya juga diketik lewat ponsel.

Q: Komunikasinya dengan teman-teman pekerja bagaimana?

A: Seringnya pakai tulisan dengan bahasa isyarat sedikit-sedikit. Teman-teman di sini juga masyoritas pada *tidak* bisa bahasa isyarat jadi saya biasa mengajari bahasa isyarat sedikit-sedikit ke teman-teman pekerja di sini.

Q: Apakah teman-teman pekerja yang tidak menguasai bahasa isyarat jadi jarang berkomunikasi dengan anda?

A: Tidak juga, kita biasa kalau komunikasinya pakai tulisan atau bahasa isyarat yang dasar-dasar yang biasa saya ajarkan ke teman-teman, jadi teman-teman kalau mau berkomunikasi gitu langsung tulis, sama biasa komunikasinya pakai kode-kode kalau mengajak makan atau *sholat* gitu, tapi lebih seringnya itu pakai tulisan. Kita semua akrab di sini kita sudah seperti keluarga jadi tidak ada yang saling menjauh semua saling mendukung.

Q: Bagaimana pendapat anda dengan cara berkomunikasi dari atasan? Apakah atasan pada saat memberikan informasi dan arahan sudah jelas?

A: Sewaktu misalkan atasan memberikan intruksi atau arahan itu saya paham walaupun hanya menggunakan tulisan tangan nanti juga dibantu sama teman yang lebih paham untuk bantu menjelaskan.

Q: Kesulitan apa yang anda rasakan ketika sedang berkomunikasi dengan atasan? Apakah kesulitan tersebut menghambat pekerjaan anda?

A: Dari komunikasi sendiri sejauh ini tidak ada hambatan, walaupun pakai tulisan tangan saya tidak merasa ada hambatan dari situ karena dicampurin bahasa isyarat dikit-dikit jadi tetap paham. Kadang juga di bantu juga sama teman dengar biar paham apa yang dimaksud.

Q: Apakah ada perbedaan pada saat atasan memberi arahan dengan pada saat evaluasi?

A: Tidak ada perbedaan pada saat komunikasi tetap pakai tulisan itu tadi sama dibantu di terjemahin lagi sama teman yang lebih paham maksudnya apa, kadang dibantu dengan teman tuli kadang juga di bantu dengan teman dengar.

Q: Apakah evaluasi yang dilakukan oleh atasan anda sesuai dengan yang terjadi di lapangan? Apakah evaluasi tersebut dapat memotivasi anda menjadi lebih baik?

A: Selama ini evaluasi di sini ada sebulan sekali kadang juga seminggu sekali, itu juga kalau ada masalah baru evaluasinya lebih serius, kalau tidak ada masalah atau yang penting dibahas cuman menanyakan pekerjaan selama ini gimana ada kendala atau tidak itu aja. Kalau ada masalah gitu terus dievaluasi jadinya berusaha lebih baik lagi biar selanjutnya tidak kena evaluasi lagi dari atasan

Q: Bagaimana menurut anda penggunaan media seperti Whatsapp grup untuk menyampaikan informasi dari atasan?

A: Memang kita punya grup *Whatsapp* sesuai divisi dan keseluruhan, biasanya kita dikasi tau kalau ada pengumuman yang penting atau ada informasi yang tiba-tiba gitu, jadi terkadang

kita kalau lagi di rumah ada informasi apa gitu kita dikabari di grup. Ya memang lebih gampang jadinya kalau di grup gini kita tidak perlu ngumpul dulu baru di kasi tau, tapi kadang juga nanti di ulang pas *briefing* pagi.

Q: Bagaimana menurut anda dengan kebijakan-kebijakan yang ada di Sogan Batik Rejodani?

A: Menurut saya sudah bagus, kebijakan dan peraturannya tidak mebeda-bedakan kita sama yang lain aturannya semua sama. dari awal masuk sini juga sudah disampaikan kalau semua kerjaan, aturan, gaji dan lain-lain itu tidak ada yang dibedakan semua sesuai dengan apa yang dikerjakan.

Q: Apakah anda puas dan sesuai dengan informasi kinerja atau evaluasi yang disampaikan oleh atasan anda?

A: Pada saat ada rapat evaluasi atau rapat apa gitu tidak paham dengan apa yang dibicarakan jadi biasa ada teman yang kasih tau tapi cuman singkat-singkat saja tidak panjang padahal atasannya ngasih evaluasi atau arahnya panjang tapi temannya yang bantu *yaa* sekedar singkat-singkat aja gitu jadi informasi yang didapat itu tidak seutuhnya gitu, tapi paling tidak saya paham dikit-dikit.

Q: Pada saat evaluasi itu apakah sistemnya perorangan atau berkelompok?

A: Kadang ada rapat evaluasi keseluruhan semua orang kumpul menjadi satu, kadang juga cuman berdua cuman buat arahan gitu.

Q: Bagaimana selama ini cara-cara menyampaikan informasi dari atasan apakah sudah cukup jelas? Ataukah ada cara lain yang menuntut anda lebih mudah untuk dimengerti?

A: Jadi sejauh ini masih yang terpikirkan masih dibantu sama teman dengar, kayak nulisin singkat gitu *sih*, untuk cara lain belum terpikirkan bagaimana caranya jadi masih terpikirkan ya dibantu pakai tulisan singkat-singkat itu tadi. Sejahter ini sih masih cukup.

Q: Tapi kalau tulisan singkat dan dibantu dengan teman dengar kan informasinya tidak menyeluruh, tau tidak cara lain agar semua informasinya bisa di dapat secara keseluruhan?

A: Masih belum tau sejauh ini tapi paling tidak sudah terbantu sejauh ini pakai tulisan singkat-singkat itu tadi.

Q: Informasi apa saja yang biasa anda sampaikan ke atasan?

A: Informasinya lebih banyak mengenai progres kerjaan, kadang juga kalau bingung sama pola jahitan yang dikasi kadang juga suka *nanya* itu, atau tidak ada bahan yang kurang kadang *nanya* ke mas Budi, tapi lebih seringnya soal ngasih tau progres kerjaan sudah sejauh apa.

Q: Apakah anda diberi kebebasan dalam melakukan komunikasi kepada atasan? Bagaimana anda memberikan informasi terkait pekerjaan yang sudah dikerjakan atau yang sedang dikerjakan atau yang sudah dikerjakan?

A: Sejauh ini bebas-bebas aja kalau mau komunikasi ke atasan tapi harus buat janji dulu, kalau misalkan atasan ada waktu luang atau ada waktu luang gitu bisa langsung ketemu. Paling tidak sebelumnya harus ada janji dulu buat ketemu. Kalau komunikasinya sama seperti tadi pakai tulisan dan kadang di bantu teman dengar yang paham atau tidak ketik lewat ponsel.

Q: Apakah anda diberikan kebebasan dalam meminta bantuan kepada atasan? Bagaimana cara anda meminta bantuan kepada atasan jika ada kesulitan dalam pekerjaan? Bentuk bantuan tersebut seperti apa? Apakah secara lisan atau secara langsung?

A: Jadi pernah dulu waktu pertama kali di sini, tiga bulan awal itu masih dilatih sama atasan langsung diajarkan bagaimana cara menjahitnya terus bagaimana buat-buat pola seperti ini. Di tiga bulan awal itu dilatihnya dengan cara pakai tulisan kalau menjelaskan cara menjahitnya, kalau pola-pola gitu di tunjukkan langsung ke polanya. Memang komunikasinya pakai tulisan itu. Kalau minta bantuan sama mas Budi pasti langsung dibantu kalau lagi tidak sibuk, biasanya mas Budi langsung ngasih arahan kalau ada yang kita bingung gitu, tapi cuman sebatas arahan karena mas Budi juga tidak bisa jahit.

Q: Apakah atasan anda menerima kritikan atau masukan? Masukan atau kritikan apa saja yang biasa anda sampaikan kepada atasan?

A: Pernah pada saat dilatih itu saya merasa ada yang kurang, saya sampaikan kalau ini ada sesuatu yang kurang soal jahitan dan polanya, kata atasan saya yang melatih itu, yasudah ditambahkan sendiri *aja*. Saya juga *nanya* apakah atasan saya tersinggung kalau saya seperti itu, katanya *tidak* biasa *aja* selama itu *emang* benar masukannya atasan saya *tidak* papa diberi masukan.

Q: Apakah dengan peraturan yang sama untuk semua pekerja membuat anda menjadi kesusahan?

A: Dengan peraturan di sini yang tidak membedakan pekerjaannya saya tidak merasa diberatkan dengan peraturan-peraturan yang ada. Jadi peraturan yang sama dengan pekerja yang dengar dan tidak seperti saya sama, saya merasa adil dengan peraturan tersebut dari jam pulang maupun lembur semua sama jadi tidak ada rasa kok aku disamakan dengan yang lain, itu tidak. Teman-teman yang dengar juga sama seperti saya tidak merasa peraturannya buat susah atau apa. Kita biasa kalau ada waktu luang gitu kita biasa *sharing* masalah kerjaan semacam curhat.

Q: Sejauh ini puas tidak sama peraturan yang ada di Sogan Batik Rejodani?

A: Iya sudah puas, menurut saya sudah bagus.

Q: Jika anda memiliki keluhan tentang pekerjaan maupun tentang Sogan Batik, apakah anda akan menyampaikan hal tersebut atau menyimpan hal itu sendiri? Bagaimana anda menyampaikan jika keluhan tentang pekerjaan maupun tentang Sogan Batik?

A: Sejauh ini aman-aman saja dengan yang lainnya, kita sering bercanda-bercanda bareng juga dengan teman-teman dengar tapi sejauh ini tidak pernah ada apa-apa yang harus sampai dilaporkan ke atasan. Kalau misalkan ada keluhan tidak mau langsung lapor atau menyampaikan ke atasan tapi paling tidak diobrolin dulu dengan teman-teman lain. Misalkan dari teman-teman ada solusi yasudah nanti kalau dari teman-teman tidak ada solusi baru bilang ke atasan.

Q: Kenapa memilih tidak langsung sampaikan keluhan ke atasan?

A: soalnya lebih nyaman aja rasanya kalau ngomongnya ke teman-teman di sini, suka tidak enak kalau mau langsung bilang ke atasan soalnya mereka baik sama saya sama kita teman-teman *ruwi*. Mungkin kalau sudah tidak ada solusi dari teman-teman baru ke atasan, tapi selama ini belum ada keluhan, paling cuman kalau lagi banyak kerjaan menumpuk baru suka mengeluh ke teman-teman.

Q: Suka dukanya selama kerja di sini itu seperti apa?

A: Suka bekerja di sini karena sudah berjalan lancar, sebelumnya karena emang suka menjahit udah nyaman kerja di sini udah pas, kalau dukanya ya pas banyak jahitan aja sih jadi itu agak berat.

### Lampiran 4 Transkrip Wawancara Narasumber 3

Wawancara dilakukan dengan Penjahit tunarungu dan tunawicara di divisi produksi bernama Cecep Warsa pada tanggal 02 Juli 2019

Q = Pertanyaan

A = Jawaban

Q: Bagaimana awalnya bisa bekerja di sini?

A: Awal mula saya kerja di sini itu karena istri saya, istri saya sebelumnya kerja di sini. saya sebelum kerja di sini kerjanya jadi serabutan, kadang juga jadi kuli bangunan apa saja saya kerjakan. Setelah saya berhenti kerja serabutan selama sebulan, saya selalu melihat istri saya pulang sore sampe malam dari tempat kerja sedangkan saya hanya diam di rumah saya merasa tidak enak, sampai akhirnya istri saya mengajak saya bekerja di Sogan Batik ini. Jadi saya tukaran sama istri saya, saya masuk di sini istri saya yang keluar. Istri saya di luar kerjanya jadi *make up* panggilan kadang juga mencuci dan menyetrika. Awal mula masuk sini saya berpikiran saya tidak punya *passion* menjahit dan buat pola-pola, akhirnya dibantu sama mba Nanik, awalnya minggu pertama diajarin menjahit dulu minggu berikutnya diajarin buat model dan pola, sampe satu bulan langsung bisa.

Q: Kerja di sini sudah berapa lama?

A: Saya bekerja di sini sudah satu tahun setengah.

Q: Kalau komunikasi dengan atasannya bagaimana?

A: Biasanya pakai tulisan atau tidak ketik di ponsel, contohnya pas ngasih model bagian modelnya hanya di tunjukin aja terus dijelasinnya pakai tulisan sama bahasa isyarat sedikit-sedikit.

Q: Bagaimana pendapat anda dengan cara berkomunikasi dari atasan? Apakah atasan pada saat memberikan informasi dan arahan sudah jelas?

A: Kalau biasa memberi arahan biasanya pakai tulisan bisa paham waktu awal di sini agak susah tapi sekarang udah paham, kalau biasa ada *briefing* biasa nanti dibantu teman dengar yang lain dikasih tulisan yang isinya kesimpulan-kesimpulan atau inti dari rapat itu.

Q: Apakah anda merasa kesulitan dengan cara penyampaian informasi seperti itu?

A: Walaupun dengan pakai tulisan singkat-singkat dan bahasa isyarat seadanya tidak papa, paling tidak sudah paham sedikit informasi yang disampaikan. Mungkin yang diberitahu itu intinya saja dari keseluruhan tapi sudah sangat membantu jadinya paham apa yang diinformasikan selama *briefing*.

Q: Apakah anda punya pengalaman dengan atasan tentang komunikasi yang kurang jelas yang akhirnya membuat anda kesusahan?

A: Pernah sekali saya ngasih model ke atasan saya, atasan saya tidak sesuai kurang cocok sama gambarannya dia soal ukurannya dan panjangnya, saya bingung ini maksudnya seperti apa, perasaan saya semua sudah sesuai. Akhirnya saya bertanya ke teman saya yang dengar maksud dari atasan saya bagaimana akhirnya di bantu pelan-pelan jadinya saya sudah paham. Setelah itu saya tunjukkan lagi ke atasan saya dan di terima akhirnya.

Q: Berarti awal masuk di Sogan Batik ini yang membimbing lebih ke mba Nanik atau atasannya?

A: Jadi karena sudah ada teman tuli yang terlebih dahulu kerja di sini dan sudah lebih paham jadi atasannya melimpahkannya ke mba Nanik yang mengajari karena lebih senior juga.

Q: Apakah anda puas dan sesuai dengan informasi kinerja atau evaluasi yang disampaikan oleh atasan anda?

A: Pada saat evaluasi tetap di bantu dengan teman dengar untuk menjelaskan lebih, atau kadang juga dibantu sama mba Nanik yang lebih paham. Informasi yang disampaikan juga tetap disampaikan lewat tulisan dan dibantu bahasa isyarat sedikit-sedikit. sejauh ini hasil evaluasinya sesuai dengan apa yang terjadi. Sejahter ini puas dengan apa yang disampaikan terkait evaluasi.

Q: Apakah anda diberi kebebasan dalam melakukan komunikasi kepada atasan? Bagaimana anda memberikan informasi terkait pekerjaan yang sudah dikerjakan atau yang sedang dikerjakan atau yang sudah dikerjakan?

A: Sama kayak mba Nanik tadi, kalau mau ketemu sama atasan atau mau ngobrol bebas tidak ada larangan atau batasan yang penting atasannya ada waktu pasti diperbolehkan tidak ada larangan. Biasa kasih tau langsung kalau pas atasannya lagi keliling kontrol kerjaan. Saya kasih tau progres kerjaan saya sudah sampai mana, kadang juga kalau saya belum selesai



saya bilang ini kerjanya belum selesai karena tadi ada yang diulang karena salah jadi waktunya lebih lama, tapi atasannya saya tidak marah kalau ada kayak begitu.

Q: Jika ada kesulitan dalam melakukan pekerjaan lebih pilih minta bantuan ke siapa, teman kerja atau langsung ke atasan? Mengapa?

A: Kalau ada pekerjaan yang saya tidak bisa atau kesusahan saya biasanya minta tolongnya ke teman pekerja Mba Nanik, kalau Mba Nanik tidak bisa baru minta tolongnya ke atasan, cuman lebih seringnya ke Mba Nanik. Lebih pilih ke Mba Nanik karena yang langsung ada di dekat saya itu Mba Nanik, kalau ke atasan harus keluar ruangan dulu sama kalau minta tolong ke atasan ujung-ujungnya yang jelasin juga teman pekerja jadi mending langsung saja ke teman pekerja.

Q: Apakah atasan anda menerima kritikan atau masukan? pernah tidak ngasih kritikan dan saran ke atasan jika dirasa ada yang salah dan kurang?

A: Atasan selalu menerima masukan dalam kerjaan tapi sejauh ini saya belum pernah memberi masukan atau kritikan ke atasan, karena atasan saya baik, tidak pernah marah selalu memberi semangat ke saya.

Q: Jika anda memiliki keluhan tentang pekerjaan maupun tentang Sogan Batik, apakah anda akan menyampaikan hal tersebut atau menyimpan hal itu sendiri? Bagaimana anda menyampaikan jika keluhan tentang pekerjaan maupun tentang Sogan Batik?

A: Tidak langsung bilang ke atasan, biasanya saya berbagai cerita ke Mba Nanik dan teman-teman pekerja lainnya karena cuman soal jahitannya yang bingung tidak pernah yang aneh-aneh soal perusahaan atau apa. Biasa pas istirahat kalau lagi banyak kerjaan kita sesama pekerja sini suka sama-sama cerita kalau lagi banyak kerjaan sama-sama saling menyemangati selesaiin amanah kerjaan biar cepat selesai bisa istirahat. Kalaupun ada keluhan soal perusahaan mungkin pas evaluasi baru disampaikan.

Q: Bagaimana selama ini cara-cara menyampaikan informasi dari atasan apakah sudah cukup jelas? Ataukah ada cara lain yang menuntut anda lebih mudah untuk dimengerti?

A: Jadi karena atasan saya tidak bisa bahasa isyarat, bisa walaupun sedikit-sedikit terus selama ini komunikasinya lebih banyak pakai tulisan atau lewat ponsel, tapi tidak papa itu karena atasannya tidak bisa bahasa isyarat jadi saya maklumi. Se jauh ini masih nyaman-

nyaman aja dengan cara komunikasi yang seperti ini. Saya juga bersyukur bisa kerja di sini jadi saya menerima apa aja yang ada di dalam kerjaan ini.

Q: Selama kerja satu tahun setengah di sini, suka dukanya apa selama di sini?

A: Kerja di sini senang daripada kerja di luar sebelumnya serabutan tidak menentu jadi harapan saya bisa kerja disini tetap sampai tua. Di sini juga kami tidak dianggap beda atau apa saya dan teman-teman disabilitas yang lain selalu dianggap sama, kita selalu dibilangin biar percaya diri jangan mau kalah sama yang lain kalau kita minder kita bisa kalah sama yang lain. Tidak ada dukanya, walaupun ada dukanya paling kalau lagi banyak kerjaan menumpuk.

