

## **BAB II**

### **LANDASAN KONSEPTUAL**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Sebagai perbandingan dengan penelitian-penelitian sejenis yang ingin dicoba sebagai referensi, maka peneliti memerlukan penelitian-penelitian yang sudah ada atau pernah dilakukan sebelumnya agar kedepannya bisa lebih baik lagi. Peneliti menggunakan surat kabar dan website yang berkaitan dengan penelitian serupa untuk membuat beberapa referensi, antara lain:

#### **1 IMPLEMENTASI PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) KAUM DIFABEL (Studi Fenomenologi pada kaum difabel di Timor-Leste)**

Penelitian yang dikerjakan pada tahun 2018 oleh Arlindo do Ceu Fátima, dengan judul Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) bagi Penyandang Disabilitas: Studi Fenomenologi tentang Penyandang Disabilitas di Timor-Leste). Bersumber pada studi ini untuk mengatasi masalah disabilitas mengenai ketidak mampuan sumber daya manusia yang masih belum mampu mereka untuk mendapatkan pekerjaan sebagai orang normal atau non orang cacat. Kebutuhan ekonomi dan dasar setiap keluarga serta pendidikan didorong orang cacat untuk menjadi orang yang terampil, tetapi mereka menghadapi banyak kesulitan untuk masuk ke lapangan pekerjaan. Ada beberapa kendala yang menyebabkan orang cacat seperti aksesibilitas, kebijakan pemerintah, budaya keluarga, kesadaran masyarakat bertukar pikiran difabel untuk melakukan

pekerjaan sebagai orang normal atau non difabel rakyat. Kebijakan Internasional dan Nasional untuk Disabilitas.

## **1 Upaya Handicap International dalam Memenuhi Hak Penyandang Disabilitas di Timor-Leste tahun (2012-2015)**

Upaya Handicap International untuk Memenuhi Hak Penyandang Disabilitas di Timor-Leste (2012-2015) diterbitkan pada tahun 2017 oleh Helmi Mohammad Alfriandi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk berbicara tentang upaya Handicap International untuk melindungi hak-hak penyandang disabilitas di Timor-Leste dari tahun 2012 hingga 2015. Upaya yang dilakukan oleh Debliteration Worldwide dijelaskan dengan melibatkan hipotesis progresivisme humanistik untuk menunjukkan cara non- -Penghibur legislatif pada umumnya dapat bekerja dan menangani masalah dengan lebih nyata. Sementara itu, gagasan yang digunakan adalah gagasan tugas LSM yang dikemukakan oleh Lewis dan Kanji dengan tiga latihan mendasar, yaitu pelaksana, pendorong, dan kaki tangan tertentu. Selain itu, Karns dan Mingst menggunakan konsep upaya LSM untuk menggambarkan sejumlah kegiatan yang biasanya dilakukan LSM dan peran yang dimainkan LSM. Untuk menganalisis dan mengklasifikasikan upaya-upaya Handicap International di Timor-Leste, digunakan konsep peran LSM dari Lewis dan Kanji, serta konsep upaya LSM dari Karns dan Mingst. Handicap International bertujuan untuk menerapkan kebijakan disabilitas nasional, meminta pemerintah Timor-Leste meratifikasi UNCRPD, dan membuat masyarakat Timor-Leste lebih sadar akan hak-hak penyandang disabilitas melalui advokasi sebagai fokus utamanya.

## **2.2. Komunikasi**

Komunikasi merupakan salah satu kebutuhan mendasar individu yang diperolehnya melalui interaksi sosial, dan etimologinya berasal dari kata latin *communicare* yang artinya berpartisipasi atau memberi informasi. Informasi mengalir antara individu dan kelompok melalui komunikasi. Komunikasi adalah proses memahami dan menerima pesan secara bersamaan tanpa awal atau akhir. Simbol dengan makna tertentu dikirimkan dalam semua komunikasi. (Zamroni, 2009 : 8).

Dalam konsep Komunikasi ada pengertian komunikasi, dan fungsi komunikasi, yaitu sebagai berikut:

### **2.2.1 Pengertian Komunikasi**

Penyampaian informasi, ide, emosi, keterampilan, dan sebagainya melalui penggunaan simbol kata, gambar, angka, grafik, dan sebagainya adalah maknanya didefinisikan oleh Berelson dalam Effendy sebagai komunikasi. Kata komunikasi telah diberi arti oleh banyak ahli komunikasi dengan beragam penafsiran. Komunikasi juga sering diperbincangkan dalam kalangan ilmuan komunikasi maupun orang awam. Menurut Stephen Littlejohn, "*Communication is difficult to difine*" yang berarti istilah komunikasi tersebut sulit untuk didefinisikan karena terlalu banyak juga yang memiliki banyak arti (Littlejohn, 2002: 6).

Tindakan mentransfer informasi atau ide dari satu orang ke orang lain dengan tujuan untuk mencapai pemahaman bersama disebut komunikasi. Dapat diartikan sebagai penggunaan simbol-simbol untuk menyampaikan informasi antara dua orang

atau lebih. Komunikasi akan lebih berhasil jika setidaknya lima komponen pemberi pesan, media, penerima, dan umpan balik diikutsertakan dalam proses untuk memastikan bahwa pesan dipahami oleh penerima. Oleh karena itu, tindakan pertukaran gagasan, perasaan, dan pikiran antara dua orang atau lebih dengan tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku disebut komunikasi. (Damaiyanti, 2008 : 10).

### **2.2.2 Fungsi Komunikasi**

Manusia saling bertukar informasi satu sama lain melalui semua bentuk komunikasi, termasuk pikiran, ide, niat, sentimen, dan emosi secara langsung. Selama manusia masih hidup, mereka akan terlibat dalam aktivitas komunikasi ini setiap hari, sesekali, dan selama hidup. Orang yang mengamati orang lain akan melihat bahwa aktivitas sosial yang paling penting dalam hidup adalah komunikasi. Karena komunikasi sangat penting bagi eksistensi manusia, maka dapat dipastikan bahwa di mana pun manusia hidup berdampingan, selalu ada komunikasi yang terjadi.

Dalam organisasi komunikasi mempunyai empat fungsi sebagai berikut:

#### **1. Fungsi Informatif.**

Setiap anggota organisasi berharap untuk mendapatkan informasi yang lebih banyak, lebih baik, dan tepat waktu melalui organisasi, yang dianggap sebagai sistem pemrosesan informasi. Anggota organisasi dapat beroperasi dengan lebih yakin karena mereka memiliki pengetahuan yang dibutuhkan.

#### **2. Fungsi Regulatif.**

Aturan organisasi terkait dengan fungsi pengaturan. Ada dua faktor yang mempengaruhi fungsi ini di semua organisasi. Pertama, atasan (manajemen),

yang mampu mengatur penyebaran semua informasi. Kedua, berhubungan dengan teks. Dengan kata lain, arahan yang bersifat mengatur bersifat spesifik terhadap tugas, yang mengharuskan bawahan untuk mengetahui dengan jelas tugas-tugas yang boleh dan tidak boleh mereka selesaikan.

### **3. Fungsi Persuasif.**

Otoritas dan kekuasaan dalam manajemen organisasi tidak selalu memberikan hasil yang diinginkan. Karena pelaksanaan kewajiban secara sukarela akan menghasilkan kepedulian yang lebih baik daripada ketika hanya ada sedikit perhatian terhadap manusia lain, banyak pemimpin lebih suka mendorong bawahan mereka daripada mengeluarkan perintah.

### **4. Fungsi Integratif.**

Setiap perusahaan berupaya untuk membuat sistem yang memungkinkan para pekerja melaksanakan tanggung jawab mereka dan berkolaborasi secara efektif dengan individu yang memiliki keterbatasan. Hal ini bisa dilakukan melalui dua saluran komunikasi yang berbeda: saluran resmi, seperti buletin dan buletin, serta laporan mengenai kemajuan organisasi; dan saluran tidak resmi, seperti percakapan dengan orang-orang yang terjadi secara alamiah ketika organisasi menjalankan bisnisnya dalam melayani masyarakat inklusif.

Komunikasi adalah salah satu aspek yang paling penting bagi manusia. Tidak mungkin untuk membantah nilai komunikasi bagi individu dan organisasi. (Muhammad, (2017: 1).

## **2.3 Organisasi**

Organon, yang berarti "alat" dalam bahasa Yunani, adalah asal mula istilah organisasi. Ilmu-ilmu sosial termasuk sosiologi, ekonomi, politik, psikologi, antropologi, sejarah, dan manajemen, antara lain, yang mempelajari organisasi sebagai subjek penelitian. Istilah "organisasi" memiliki dua arti konseptual yang berbeda: sebagai kata benda, istilah ini mengacu pada struktur yang memungkinkan sekelompok orang untuk bekerja mencapai tujuan bersama; sebagai kata kerja, istilah ini menggambarkan proses metodis dan serangkaian tindakan yang dilakukan dalam upaya untuk menciptakan, menumbuhkan, dan memperkuat organisasi, atau sebagai salah satu pilar manajemen. Definisi organisasi sering kali dikembangkan sesuai dengan tujuan dan kepentingan studi dan tergantung pada latar belakang dan sudut pandang ilmiah individu., (Erni Rernawan, 2011: 15).

### **2.3.1 Teori Komunikasi Harold Lasswell**

Harold Lasswell dalam karyanya, *The Structure and Function of Communication in Society* (1948: 37-51), mengatakan bahwa cara yang baik untuk menjelaskan komunikasi ialah menjawab pertanyaan sebagai berikut: “*Who Says What in Which Channel To Whom With What Effect*” atau “Siapa yang menyampaikan, apa yang disampaikan, melalui apa, kepada siapa, dan apa pengaruhnya”. Pertanyaan-pertanyaan Lasswell ini, meskipun sangat sederhana namun sangat membantu mengorganisasikan dan memberikan struktur pada kajian terhadap komunikasi.

Lasswell sendiri menggunakan pertanyaan-pertanyaan tersebut untuk membedakan berbagai jenis penelitian komunikasi. Kelima unsur yang dikemukakan oleh Lasswell mempunyai peran masing masing untuk menciptakan komunikasi yang efektif .

### **1. Sumber (*source*)**

Pengirim, komunikator, pembicara, penyandi, atau pencetus adalah istilah lain untuk sumber. Siapa pun yang merasakan dorongan untuk berkomunikasi atau mengambil inisiatif untuk melakukannya. Sumber mencakup orang, tim, bisnis, dan bahkan seluruh bangsa. Dalam sebuah organisasi, sumber yang harus berkomunikasi adalah:

- a. Komunikasi antara bawahan dengan atasan;
- b. Komunikasi antara pegawai dengan para pengguna layanan;
- c. Komunikasi pegawai dengan pegawai.

### **2. Pesan (*says what*)**

Apa yang akan disampaikan/dikomunikasikan kepada penerima (komunikan), dari sumber (komunikator) atau isi informasi. adalah kumpulan tanda-tanda yang diucapkan dan tidak diucapkan yang mewakili kepercayaan, nilai, pikiran, dan maksud sumber. Pesan terdiri dari tiga (3) bagian: makna, simbol yang digunakan untuk mewakili makna, dan struktur pesan.

### **3. Saluran (*In Which Channel*)**

Sarana atau alat untuk mengirimkan pesan secara langsung (tatap muka) atau tidak langsung (melalui media cetak atau elektronik, dan sebagainya) dari komunikator (sumber) kepada komunikan (penerima);

#### **4. Penerima (*To Whom*)**

individu, tim, bangsa, atau organisasi yang menerima komunikasi dari pengirim. disebut sebagai penerjemah, penyandi balik, komunikator, pendengar, atau audiens;

#### **5. Efek (*With What Effect*)**

dampak atau efek-seperti perubahan sikap atau pengetahuan yang lebih besar yang dialami komunikan (penerima) setelah menerima komunikasi dari sumber.

Menurut paradigma Lasswell, komunikasi adalah proses di mana komunikator mengirimkan pesan kepada komunikan untuk melaksanakan kegiatan organisasi, seperti prosedur yang diikuti oleh organisasi tertentu, dan menghasilkan konsekuensi tertentu. (Effendy, 2005: 10).

### **2.3.2 Prinsip-Prinsip Organisasi**

Prinsip-prinsip organisasi telah dijelaskan oleh berbagai ahli, dan masing-masing ahli telah memberikan rumusannya sendiri, baik dalam hal bahasa maupun angka. Salah satu dari empat prinsip organisasi, menurut Warren dan Joseph, adalah konsep kesatuan komando, prinsip kontrol, prinsip pengecualian (*principle of exception*), dan prinsip hierarki (*principle of scala*). Menjelaskan prinsip-prinsip organisasi sebagai berikut:

#### **1. Divisi Kerja**

Pembagian kerja atau pembagian kerja antar orang-orang dalam suatu organisasi atau manajemen untuk memperoleh pengalaman dan meningkatkan keterampilannya sehingga pada akhirnya dapat memberikan lebih banyak keuntungan dan produktivitas.



Selain itu, kapasitas manusia memiliki banyak kendala dalam hal informasi, kebutuhan waktu dan pertimbangan, sehingga batasan tersebut dapat dilakukan oleh orang yang mampu. "Pengalaman dan rasa proporsional mengajarkan kita bahwa batasan pembagian kerja tidak boleh dilampaui." Kita telah belajar bahwa tidak mungkin mengatasi pembagian kerja, yang batasannya ditentukan oleh proporsi pengalaman.

## **2. Wewenang dan Tanggung Jawab**

Ketika sebuah organisasi dibangun, wewenang dan tanggung jawab memegang peranan penting dalam manajemen atau prinsip organisasi. Manajer di semua tingkatan akan dihubungkan oleh dua konsep wewenang dan tanggung jawab ini. Harus ada kekuasaan dalam memberikan perintah dan kekuasaan yang dapat membuat pimpinan patuh. Adanya kekuasaan ini akan menimbulkan akuntabilitas. Tidak akan ada kekuasaan tanpa tanggung jawab, begitu pula sebaliknya. Keduanya harus seimbang. Manajer puncak adalah orang yang paling bertanggung jawab. Karena pihak yang mempunyai otoritas paling besar adalah para manajer puncak, maka kegagalan terjadi pada pimpinan puncak, bukan pada karyawan di bawahnya. Akibatnya, otoritas pemimpin puncak dapat menjadi bumerang negatif jika mereka tidak memiliki keterampilan dan kualitas kepemimpinan yang diperlukan.

## **3. Disiplin**

Otoritas terkait erat dengan disiplin. Disiplin bisa hilang jika wewenang tidak mampu berfungsi dengan baik. Oleh karena itu, figur otoritas setidaknya harus mampu menanamkan disiplin diri agar dapat memikul tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan

kewenangannya. Disiplin meliputi kejujuran, kegigihan, ketaatan, ketersediaan, pengaturan, kecenderungan, perilaku antara perkumpulan dan warganya.

#### **4. Kesatuan Perintah**

Asas kesatuan komando menyatakan bahwa bawahan tidak boleh menerima perintah lebih dari satu orang yang berada di atasnya. Agar pekerjaan dapat terlaksana dengan efektif, pegawai memperhatikan prinsip kesatuan komando. Setiap wakil harus menyadari siapa yang mampu ditunjukkan oleh kekuasaannya. Arahan yang dikeluarkan oleh beberapa perintis kepada perwakilan yang sama dapat menimbulkan kerugian terhadap kekuasaan dan kewajiban serta pembagian kerja. Oleh karena itu, karyawan hanya diperbolehkan memiliki satu atasan, dan tidak ada orang lain yang boleh memberikan perintah yang bisa jadi sangat kontradiktif.

#### **5. Kesatuan Pengarahan**

Solidaritas Kursus adalah aturan administrasi yang menyatakan bahwa setiap kelompok kerja yang memiliki tujuan yang sama diprioritaskan pada satu pengaturan dan dipimpin oleh satu pemimpin saja. Dapat dibedakan dari kesatuan pengarahan yang berkaitan dengan struktur, dan kesatuan komando yang berkaitan dengan pengelolaan fungsi personalia. Pekerja perlu dibimbing menuju tujuan mereka saat mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Pembagian kerja terkait erat dengan kesatuan arah ini. Kesatuan komando juga diperlukan demi prinsip kesatuan arah.

#### **6. Rangkaian Perintah**

Menurut konsep manajemen rantai komando, perintah harus selalu diikuti yang paling dekat dengan sumbernya. Kesatuan arah bergantung pada hierarki ini. Jumlah

tingkatan dalam hierarki yang dimulai dari otoritas tertinggi hingga tingkat terendah di dalam organisasi disebut sebagai "rantai komando." Garis wewenang tidak boleh terlalu jauh.

## **7. Ketertiban**

Karena kekacauan biasanya tidak dapat diterapkan, ide manajemen ini mungkin merupakan kebutuhan yang paling penting. Sebuah pekerjaan dapat menjadi lebih teratur jika semua karyawan memiliki disiplin yang tinggi dan tertib.

## **8. Keadilan**

Menurut Henry Fayol, prinsip keadilan dapat menumbuhkan kesetiaan dan kepatuhan karyawan dengan memadukan kasih sayang dan keadilan manajer dalam membimbing bawahan dan menanamkan rasa hormat kepada otoritas yang lebih tinggi. Keadilan membutuhkan banyak kebaikan, keahlian, dan akal sehat. Karyawan biasanya berharap untuk diperlakukan dengan baik dan mendapatkan hak-hak mereka. Gagasan ini mengharuskan para manajer memperlakukan bawahan dengan baik, yang membuatnya menjadi sangat penting. (Daniel A. Wren and Arthur G. Bedeian 2009: 216-221).

### **2.3.3 Peran Organisasi**

Peran organisasi dapat diartikan sebagai sistem yang relatif stabil dimana individu bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama melalui struktur hirarki dan pembagian kerja. Hubungan antar anggota organisasi relatif stabil; stabilitas struktur organisasi membuat peran organisasi berjalan efektif dalam mencapai tujuannya. Peran

organisasi dapat memprediksi interaksi anggotanya dan dengan demikian memfasilitasi pencapaian tujuan dari peran organisasi. Secara tradisional, peran organisasi dilihat sebagai jaringan dimana informasi dapat diketahui. Oleh karena itu, informasi peran organisasi terdiri dari:

- (1) Perintah, baik yang harus diikuti atau tidak, selalu dikirim dari satu orang ke orang berikutnya dalam garis otoritas, tepat di bawahnya.
- (2) Pemberitahuan, pertanyaan, dan permintaan informasi selalu dikirim ke atasan langsung orang tersebut melalui garis komando. Dimensi vertikal berisi kedua jenis informasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa komponen komunikasi berkaitan dengan interaksi kerja antara atasan dan bawahan dan menjelaskan fungsi organisasi. Pertukaran informasi antara orang-orang dalam organisasi yang memiliki peran yang sama-misalnya, manajer pemasaran dan manajer produksi-disebut sebagai dimensi kedua, atau dimensi horizontal. Koordinasi adalah tujuannya. Aliran informasi antara posisi-posisi organisasi dan lingkungannya merupakan dimensi ketiga, yang bersifat eksternal terhadap fungsi-fungsi di dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk mempromosikan hubungan masyarakat Inklusif (Rogers, 1976: 6).

#### **2.4. Masyarakat Inklusif**

Kehidupan sosial sehari-hari dari masyarakat yang inklusif Masyarakat yang mampu merangkul keragaman dalam segala bentuknya adalah masyarakat yang inklusif. Sementara itu juga masyarakat inklusif adalah sebuah pengakuan dan penghargaan atas keberadaan atau eksistensi keberadaan dan keberagaman. Inklusif

juga merupakan masyarakat yang mengakomodasi setiap anak, terlepas dari keterbatasan bahasa, intelektual, sosial, emosional, atau fisik mereka. Hal ini mencakup generasi muda berbakat dan penyandang disabilitas (Tarmansyah, 2007: 82).

Penyandang disabilitas juga bisa menjadi perwakilan dari sekelompok orang dalam masyarakat inklusif. Karena ketidaksempurnaan atau kekurangan mereka, penyandang disabilitas memiliki kemampuan fisik dan mental yang berbeda dalam masyarakat yang inklusif. Masalah masyarakat terkait dengan terwujudnya kewarganegaraan hak mempengaruhi tidak hanya masyarakat luas, tetapi juga orang-orang cacat. Penyandang disabilitas adalah orang-orang, baik fisik, intelektual atau mental, yang mungkin menghadapi hambatan atau kesulitan dalam berinteraksi dengan lingkungannya untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lain yang memiliki hak yang sama, anak-anak dan remaja diikutsertakan dalam proses pembangunan. Dalam situasi praktis, banyak penyandang disabilitas tidak menegakkan hak-haknya dan berada pada posisi yang sama dengan anggota masyarakat lainnya (Sukmawati, 2021: 27).

#### **2.4.1. Penyandang Disabilitas**

Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mendefinisikan disabilitas sebagai sebuah kata yang digunakan untuk menggambarkan berbagai kendala, seperti gangguan, pembatasan aktivitas, dan keterbatasan partisipasi. Gangguan ditandai sebagai masalah dengan struktur atau fungsi tubuh; pembatasan aktivitas adalah masalah yang dialami seseorang ketika melakukan suatu tindakan; dan keterbatasan partisipasi adalah masalah yang dihadapi seseorang ketika berpartisipasi dalam suatu situasi dalam

kehidupan. Namun, dalam hal vaksinasi, skrining kanker, dan persyaratan kesehatan lainnya, mereka yang memiliki disabilitas tidak berbeda dengan mereka yang tidak memiliki keterbatasan. Gangguan intelektual, yang mencakup sekitar 2% dari seluruh penyandang disabilitas, adalah jenis disabilitas yang sangat jelas namun terkadang tidak terlihat. Penyandang disabilitas intelektual terkadang dianggap sebagai individu yang tidak produktif dan tidak mampu memenuhi kewajibannya, oleh karena itu (Schalock et al., 2018:14).

#### **2.4.2. LGBT**

Lesbian, Gay, Biseksual, dan Transgender dikenal dengan singkatan LGBT. Ketika seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai LGBT, hal ini mengacu pada seseorang yang, sesuai dengan masyarakat tradisional, adalah heteroseksual tetapi memiliki orientasi seksual dan identitas gender yang berbeda. Lesbian, Gay, Biseksual, dan Transgender (LGBTQ+) bukanlah satu-satunya orientasi seksual, identitas gender, atau identitas seksual yang diwakili oleh frasa LGBT. Orientasi seksual seseorang mencerminkan kebutuhan mendasar mereka untuk memenuhi kebutuhan akan cinta, yang terhubung dengan keintiman atau kedekatan dan memiliki potensi untuk membentuk sebuah hubungan. Selain didasarkan pada ketertarikan fisik, orientasi seksual juga memiliki komponen emosional. Ketika orientasi seksual seseorang berbeda dengan budaya mayoritas heteroseksual, maka akan timbul masalah. Secara biologis, gender adalah atribut fisik yang menunjuk seseorang sebagai laki-laki atau perempuan.. Biasanya seseorang yang berjenis kelamin laki-laki akan bergender laki-laki maka secara erotis dia akan tertarik terhadap seorang perempuan. penyandang

disabilitas, komunitas LGBT, perempuan, anak-anak, dan remaja penyandang disabilitas, dilibatkan dalam proses pembangunan. Inilah yang disebut orientasi seksual, dimana seseorang tertarik terhadap lawan jenis atau sesama jenis (Ayu Widia Setia Murni, 2017 : 19).