

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Semua manusia ingin lahir pada kondisi normal. Kemampuan mata dalam membedakan warna merupakan salah satu fungsi penglihatan yang penting. Namun, tidak semua manusia dianugerahi kemampuan penglihatan warna secara normal. Salah satunya adalah penderita buta warna. Buta warna merupakan penyakit keturunan yang terekspresi pada pria, tetapi tidak pada wanita (Ganong, 2003).

Bagi individu yang awam tentang buta warna parsial menganggap buta warna parsial adalah orang yang tidak bisa melihat warna. Buta warna parsial hanya tidak bisa melihat gradasi warna tertentu saja atau lemah dalam beberapa warna seperti merah, hijau, atau biru yang dibuat acak seperti plate pada buku Ishihara. Pada kehidupan normal penyandang buta warna parsial sama seperti manusia normal lainnya tidak terganggu dengan kekurangannya. Menurut Ganong (2003) buta warna merupakan penyakit keturunan yang terekspresi pada pria, tetapi tidak pada wanita. Wanita secara genetik sebagai carrier. Istilah buta warna atau *colour blind* sebetulnya salah pengertian dan menyesatkan, karena seorang penderita buta warna tidak buta terhadap seluruh warna. Akan lebih tepat bila disebut gejala defisiensi daya melihat warna tertentu atau *colour vision deficiency*.

Metode Ishihara menggunakan buku yang berisikan lembaran *pseudoisochromatic (plate)* yang di dalamnya terdapat titik-titik dengan berbagai

warna dan ukuran. Titik-titik berwarna tersebut disusun sehingga membentuk lingkaran yang di dalamnya terdapat titik-titik dengan pola membentuk angka maupun garis berkelok (Dhika, Ernawati, & Andreswari, 2014). Fungsi buku Ishihara adalah sebagai deteksi buta warna. Bagi individu yang memiliki mata normal membaca buku isihara akan sangat mudah tetapi bagi individu yang memiliki buta warna parsial membaca buku isihara tidak semudah seperti individu bermata normal atau bisa dikatakan individu dengan buta warna parsial hanya mampu membaca beberapa plat yang ada di dalam buku isihara.

Berdasarkan data dari *Colour Blind Awareness*, setidaknya 300 juta orang di seluruh dunia mengidap buta warna *parsial*. Kemudian di negara Indonesia masih belum diketahui jumlah pasti orang pengidap buta warna parsial karena tidak adanya *screening* secara masal. Namun Angka kejadian buta warna di beberapa negara secara keseluruhan lebih banyak pada laki-laki. Pada ras kaukasia eropa terdapat sekitar 8% penderita buta warna, ras chinese sekitar 4%, dan ras jepang sekitar 6,5%. Angka kejadian buta warna di Indonesia berdasarkan keluhan penderita adalah 0,7%. Menurut Akbari. dkk (2011) Penderita buta warna terdapat lebih banyak pada laki-laki dibandingkan dengan perempuan, dengan persentase masing-masing 5-8% laki-laki dan 0,5% perempuan.

Pada komunitas buta warna parsial yang berada pada media sosial facebook yaitu komunitas buta warna parsial Indonesia (KBWPI) memiliki 1.487 anggota pertanggal 25 September 2020 dan terus bertambah. Belum juga anggota di forum lainnya seperti kaskus, media sosial telegram, dan aplikasi lainnya.

*Adversity quotient* sebagai kecerdasan seseorang dalam menghadapi rintangan atau kesulitan secara teratur. *Adversity quotient* membantu individu memperkuat kemampuan dan ketekunan dalam menghadapi tantangan hidup sehari-hari seraya tetap berpegang teguh pada prinsip dan impian tanpa memperdulikan apa yang sedang terjadi (Stoltz, 2014). Selain itu, Barrick (2001) menyebutkan bahwa individu dengan daya tahan tinggi adalah: dicirikan sebagai sumber daya manusia yang unggul. Ketahanan pribadi ditunjukkan melalui ketekunan, pantang menyerah, tahan (terhadap beban kerja), dan bermotivasi tinggi.

*Adversity quotient* sebagai suatu kemampuan terdiri dari empat dimensi yaitu dimensi *control* (pengendalian), *origin-ownership* (asal-usul dan pengakuan), *reach* (jangkauan), dan *endurance* (daya tahan) (Stoltz, 2014). Dimensi pertama *control* atau adalah petunjuk seberapa jauh seseorang bisa dengan positif mempengaruhi situasi dan seberapa jauh seseorang mampu mengambil tindakan yang akan menghasilkan sebuah kendali terhadap suatu situasi. dimensi yang kedua yaitu *origin* (asal-usul) dan *ownership* (pengakuan) merupakan seberapa besar seseorang melihat dirinya sendiri sebagai penyebab pada suatu situasi (Stoltz, 2014). Dimensi selanjutnya *reach* atau jangkauan adalah petunjuk untuk menganalisa seberapa jauh orang mengacuhkan sebuah hambatan masuk kepada bagian-bagian hidup lainnya (Stoltz, 2014). Dimensi yang terakhir dimensi *endurance* atau daya tahan mempertanyakan dua hal yang berkaitan dengan berapa lama kesulitan akan berlangsung dan berapa lama penyebab kesulitan akan berlangsung (Stoltz, 2014). faktor yang mempengaruhi *adversity*

*quotient* yaitu kinerja, kecerdasan, kesehatan, bakat, kemauan, karakter, genetika, pendidikan, lingkungan, dan keyakinan.

Untuk dapat bersaing di dunia kerja, pentingnya individu harus memiliki daya juang yang tinggi untuk dapat bersaing di dunia kerja dan diperhitungkan dengan individu lainnya serta mampu menunjukkan kemampuannya sebaik mungkin karena individu yang tidak memiliki *adversity quotient* berakibat pada ketidakmampuan untuk mengatasi masalah (Widyaningrum & Rachmawati, 2007). Selanjutnya dikatakan bahwa individu akan lebih efektif bekerja bila memiliki kecerdasan dan kemampuan daya juang. Individu yang memiliki *adversity quotient* yang baik, akan memiliki perilaku *climbers* (pendaki) yang bisa memotivasi diri sendiri, memiliki semangat yang tinggi dan berjuang untuk mendapatkan yang terbaik (Stoltz, 2014). Seseorang penderita buta warna tidak harus merasa minder terhadap kekurangannya karena hal tersebut bukanlah sebagai penghambat yang besar, tetapi terdapat hal lain yang merupakan kelebihan jika terus berusaha (Nuralim, Yoselinus, Amarice, & Susilo, 2020).

Peneliti melakukan pengamatan di forum media sosial facebook, kaskus, dan telegram pada tanggal 25 September 2020 kenyataannya dari 57 orang digrup mendapati 21 orang dengan buta warna parsial yang terpuruk, sedih, dan tidak percaya diri karena sering tertolak saat melamar pekerjaan hingga putus asa karena kebijakan perusahaan maupun instansi terkait yang menggunakan tes buta warna padahal pada posisi pekerjaan yang dibuka dan dilamar tidak signifikan berhubungan dengan warna. Beberapa orang dengan pengidap buta warna parsial menganggap cita-citanya sudah gagal.

Perkembangan sosial masyarakat dewasa ini telah mengakibatkan banyak para penderita buta warna parsial yang memiliki integritas, kecakapan, dan potensi terpaksa harus kalah bersaing terlebih dahulu dalam bursa pencarian kerja akibat adanya peraturan awal larangan rekrutmen (lowongan pekerjaan) di beberapa perusahaan swasta, BUMN hingga instansi/lembaga pemerintah untuk tidak menerima para penderita buta warna total maupun penderita buta warna sebagian (*parsial*). Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) 2019 diwarnai sejumlah kebijakan yang diskriminatif dalam proses perekrutan bagi penyandang disabilitas, transgender dan juga adanya pelarangan keikutsertaan bagi perempuan hamil. Namun ternyata persyaratan tidak berhenti sampai disitu. Sejumlah kementerian dan lembaga juga mencantumkan sejumlah persyaratan lain. Di situs rekrutmen CPNS Kejaksaan Tahun 2019, semua jabatan yang dibuka mengharuskan pelamar tidak buta warna, tidak cacat mental, tidak bertato dan bertindik, serta tidak memiliki 'kelainan orientasi seks' (transgender) (Wardah, Fathiyah 2019).

Setelah peneliti melakukan pengamatan pada tanggal 25 September 2020 di beberapa komunitas dan forum sosial media buta warna parsial seperti forum media sosial facebook KBWPI, kaskus, dan telegram. Kemudian peneliti melakukan wawancara terbuka digrub telegram dengan kurang lebih 57 peserta pengidap buta warna parsial yang ada digrub telegram tersebut. Sebagian besar menggambarkan apa yang sedang dihadapi oleh penderita buta warna parsial bagi para penderita buta warna parsial pada zaman sekarang ini seperti merasa mengalami praktek diskriminasi, menjadi korban kekerasan simbolik, dan penolakan sosial terhadap akses hak pendidikan dan hak ekonomi (pekerjaan).

*“Aku dulu pernah yg sampe down bgt gara2 bwp, cita2ku ga terwujud. Mungkin waktu itu salah satu titik terendah dalam hidupku. Sekarang sih aku udah berada di fase "bodo amat". Udah ga yg berharap terlalu banyak. Takut kecewa lg. Beginilah aku dilahirkan dan aku harus terus menjalani hidup. Kalo masalah lapor melapor, menurutku sih ga ada artinya. Ya kita sama2 tau dong minoritas di negeri ini tidak ada artinya. Makanya aku ga pernah mau melapor atau protes krn aku tau ga bakal ada gunanya. Menjadi PNS, BUMN dan Kedinasan juga cita-citaku. Bukan cuma sekali aku gagal krn bwp. Sudah berkali-kali. Yg awalnya down bgt sampe udah jd bodo amat. Tapi yakinlah rezeki setiap orang sudah diatur. Itu pasti. Mungkin rezeki ku memang ga disitu jd ga usah terlalu aku paksa.” - BS*

*“Aku mau bercerita pengalamanku. Pengalaman masuk BUMN jalur FHCI. Sebenarnya aku daftar BUMN Migas, udah sampe MCU, dan akhirnya gagal. Lalu aku mengajukan keberatan ke BUMN migas tsb, FHCI, dan juga OMBUDSMAN. Akhirnya aku dialihkan ke BUMN Kontruksi dan akhirnya diterima. Usaha tidak mengkhianati hasil. Info terakhir yg aku dapat BUMN Migas yg aku apply juga sedang meninjau ulang mengenai persyaratan bw. Intinya kalau memang merasa didiskriminasi, laporkan ke pihak yg bersangkutan dengan baik.” - FR*

*“Selalu gagal dikesehatan test di BUMN, PNS dan di beberapa kantor swasta,, padahal ane kan lulusan accounting. Ga nyambung banget tae.... Alhamdulillah sekarang jadi pekerja kontrak disalah satu BUMN, tapi ttp aja setiap diajukan jadi karyawan permanen selalu alasannya buta warna... memang tae HRD nya... Masa iya semua test udah lulus cuma gara buta warna ane ga jadi diangkat.. Hasil test nya dibilang UNFIT gegara buta warna. Tapi ane lg nyiapin berkas utk pengaduan, karena sebagai akuntan ane ga perlu liat warna-warni. Yang penting ane bisa ngitung laba rugi, bisa ngitung pajak. Kelar urusan... Emang ane ga paham warna duit ape? wkwkw jarak 1 KM ane bisa liat kalo yg warna merah merah hahaha” – SG*

Penyandang buta warna parsial merasakan rasa kecewa, sedih, tidak percaya diri, tertekan karena cita-cita mereka untuk melanjutkan studi ke sebuah sekolah

favorit, jurusan favorit di universitas dirasa gagal bahkan pekerjaan yang diimpikan selama ini pada perusahaan besar ataupun instansi pemerintah harus gagal hanya karena sebuah seleksi tes kesehatan (*medical check up*) terhadap mata yaitu tes isihara (melihat bentuk angka, pola atau bentuk sesuatu dalam titik-titik warna yang dicampur). Data tersebut peneliti peroleh saat melakukan pengamatan dan wawancara terbuka pada tanggal 25 September 2020 di komunitas buta warna parsial telegram, kaskus, dan facebook. Untuk jurusan atau pekerjaan yang wajib berhubungan dengan penggunaan warna masih bisa dimaklumi untuk menghindari *human error* karena pekerjaannya yang menyangkut resiko bagi keberlangsungan perusahaan, institusi dan orang lain di sekitarnya. Namun individu dengan buta warna parsial yang tertolak berulang kali saat melamar pekerjaan cenderung merasa terpuruk dan tidak percaya diri karena pekerjaan yang tidak signifikan berhubungan dengan warna tapi diwajibkan tidak buta warna ataupun buta warna parsial. *Adversity quotient* setiap individu berbeda-beda dikarenakan berbagai faktor dan latar belakang. Hal ini dikarenakan, adanya perbedaan tingkat *adversity quotient* yaitu perbedaan kemampuan untuk mengendalikan diri, merespons kesulitan, menjangkau kesulitan, persepsi dan daya tahan terhadap kesulitan atau kendala yang terjadi. (Fikriyyah & Fitria, 2015).

Setiap kesulitan merupakan tantangan, setiap tantangan merupakan suatu peluang, dan setiap peluang harus dihadapi. Perubahan merupakan bagian dari suatu perjalanan yang harus diterima dengan baik. Pada umumnya ketika dihadapkan pada tantangan-tantangan hidup, kebanyakan orang berhenti berusaha sebelum tenaga dan batas kemampuan mereka benar-benar teruji. Kemampuan

seseorang dalam mengatasi setiap kesulitan disebut dengan *adversity* dengan kecerdasan ini individu mampu mengubah menjadi peluang (Stoltz, 2014).

Jika dilihat dari sistem kesempatan dan penerimaan tenaga kerja saat ini di Indonesia walaupun sudah ada kebijakan dari pemerintah mengenai pengaturan hak-hak penyandang distabilitas (terutama dalam hak pekerjaan) namun nampaknya masih belum menjadi skala prioritas dan perhatian bagi kebanyakan perusahaan maupun instansi pemerintah di Indonesia mengenai hal rekrutmen bagi calon karyawan atau calon pegawainya.

Kesetaraan atau keadilan harusnya diperoleh setiap umat manusia. Namun dalam hal ini belum terwujud secara maksimal terutama dalam dunia pekerjaan. Penyandang buta warna parsial seharusnya juga mendapat posisi sama seperti individu normal lainnya tanpa ada batasan “diskriminasi”. Individu yang memiliki buta warna parsial harus berusaha ekstra untuk mencapai atau mendapatkan kesetaraan yang seharusnya (berusaha mendapatkan pekerjaan layak sesuai keinginan, kemauan, dan keahliannya).

Menurut Dorji dan Singh (2019) dibutuhkan kesabaran dengan tekad yang maksimal dalam mencapai tujuan dalam hidup seseorang. Untuk menjadi kenyataan, seseorang harus memiliki kualitas manusiawi seperti kerja keras, konsistensi, ketulusan, tekad dan ketekunan untuk menghadapi rintangan, situasi sulit, masalah dan tantangan. Tidak ada tembok yang terlalu besar untuk didaki jika memiliki ketulusan, tekad dan ketekunan. *Adversity quotient* adalah ilmu ketahanan. *Adversity quotient* memainkan peran utama ketika memutuskan apakah

seseorang akan mampu mengelola dan bekerja secara efektif di bawah tekanan dan kondisi buruk atau tidak (Verma, Aggarwal, & Bansal, 2017).

Ada beberapa hal yang diasumsikan bisa memberikan pengaruh *adversity quotient* yaitu *optimisme*. *Optimisme* sendiri merupakan pengharapan seseorang untuk hasil yang baik pada berbagai hal bahkan pada hal yang sulit (Segerstrom, Carver, & Scheier, 2017). Seligman (2008) menjelaskan terbentuknya pola pikir optimis tergantung juga pada cara pandang seseorang pada perasaan dirinya bernilai atau tidak. Seligman (2008) juga mengungkapkan terdapat 3 aspek yang mempengaruhi *optimisme* seseorang antara lain: *permanance* yaitu berkaitan dengan waktu, dimana individu melihat peristiwa yang bersifat sementara (*temporary*) atau menetap (*permanence*). kedua yaitu *pervasiveness* berkaitan dengan ruang, dimana individu dapat menjelaskan suatu akibat kejadian secara spesifik atau secara umum. Aspek ketiga *personalization* yaitu berkaitan dengan sumber kejadian yang meliputi internal atau eksternal. Dari ketiga aspek optimisme yang ada maka dapat dilihat seseorang tersebut termasuk dalam individu yang optimis atau pesimis.

Menurut Seligman (2008) mendefinisikan *optimisme* adalah suatu pandangan secara menyeluruh, melihat hal yang baik, berpikir positif, dan mudah memberikan makna bagi diri. Individu yang optimis mampu menghasilkan sesuatu yang lebih baik dari yang telah lalu, dan berusaha untuk tetap bangkit mencoba kembali bila gagal. Mempertahankan optimisme dalam dirinya dengan selalu berpikir positif dan selalu percaya diri dengan apa yang dilakukannya (Sidabalok, Marpaung, & Manurung, 2019)

Utami, Hardjono, Karyanta (2014) menunjukkan bahwa *optimisme* memiliki pengaruh terhadap *adversity quotient*. Selanjutnya penelitian lain Tasya & Qodariah (2018) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan adversitas dengan optimisme. Artinya, semakin tinggi kecerdasan adversitas maka semakin tinggi optimisme. Sedangkan pada penelitian ini peneliti ingin mengetahui bagaimanakah hubungan *optimisme* dengan *adversity quotient* pada penyandang buta warna parsial karena selama ini belum ada penelitian serupa belum banyak dilakukan di tingkat kelompok minoritas.

Sikap optimis menjadikan seseorang keluar dengan cepat dari permasalahan yang dihadapi karena adanya pemikiran dan perasaan memiliki kemampuan, juga didukung anggapan bahwa setiap orang memiliki keberuntungan. Berkaitan dengan performa yang dihasilkan, individu yang mengharapkan kesuksesan akan tampil lebih baik daripada individu yang tidak optimis. Hal tersebut dikarenakan individu dengan ekspektasi yang tinggi akan berusaha lebih giat dan mengadopsi strategi pemecahan masalah yang lebih efektif daripada mereka yang pesimis mengenai ekspektasi kesuksesan mereka (Brown & Marshll, dalam Chang, 2001).

Dengan demikian, penyandang buta warna parsial yang berada pada kondisi di mana mereka harus menghadapi kekurangan dan kondisi sulit dalam hal mencari pekerjaan. *Adversity quotient* yang cukup akan membantu penyandang buta warna parsial dalam menghadapi berbagai kondisi sulit sehingga tidak mudah menyerah dalam menghadapinya dan hal itu membutuhkan *optimisme* di mana penyandang buta warna parsial memiliki keyakinan terhadap hal baik yang akan terjadi di masa depan dalam kaitannya dengan berbagai tugas dan tujuan yang hendak dicapai.

Keyakinan mengenai hal-hal yang baik akan terjadi disebut dengan *optimisme* (Muslimah & Satwika, 2019). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Carver dan Scheier (2014) bahwa saat seseorang merasa sulit dalam hidupnya maka seseorang yang optimis mampu mengatasinya dengan tetap merasa puas dengan hidupnya. Hal ini akan memungkinkan penyandang buta warna parsial mampu menghadapi hambatan terkait dengan kesulitan yang dialami. Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *optimisme* dengan *adversity quotient* penyandang buta warna parsial saat melamar pekerjaan?

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan peneliti adalah untuk mengetahui hubungan antara *optimisme* dengan *adversity quotient* (daya juang) penyandang buta warna parsial saat melamar pekerjaan.

### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut:

#### **a. Manfaat Secara Teoritis**

Dapat menambah wawasan ilmu baru bagi pengetahuan terkait Psikologi Industri dan Organisasi khususnya masalah *optimisme* dan *adversity quotient* penyandang buta warna parsial saat melamar pekerjaan.

#### **b. Secara Praktis**

##### **1. Bagi Subjek**

Sebagai sarana untuk meningkatkan daya juang dan selalu optimis untuk bangkit dan berjuang mencari pekerjaan karena pentingnya *adversity quotient* yang tinggi untuk menghadapi dalam situasi maupun kondisi sulit.

## 2. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi oleh pihak terkait (organisasi ataupun instansi pemerintahan).