

# **Usulan Strategi Peningkatan Aspek Aksesibilitas Guna Mempermudah Proses Wawancara Dengan Pelamar Disabilitas Tunarungu**

**L Mutiara C Pangestu<sup>1\*)</sup>, Siti Nurjanah<sup>2)</sup>**

Magister Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Kalbis  
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

<sup>1)</sup>Corresponding Email: 2022205355@student.kalbis.ac.id

<sup>2)</sup>Email: siti.nurjanah@kalbis.ac.id

**Abstract:** *Currently, many companies do not know about the Deaf disability and do not understand how to implement recruitment procedure for Deaf workers. Because it is difficult to get work everywhere and because of the lack of knowledge regarding the recruitment process for works with disabilities. The aim of this research is to improve strategies for improving accessibility aspects to facilitate the interview process with Deaf applicants. This research was carried out using the Nvivo application using a qualitative approach to interview transcript data so that the results could be known after carrying out interviews with six people. However, the findings concluded that various companies did not provide knowledge or awareness of Deaf disabilities, so they did not seek information about people with disabilities, including Deaf disabilities, which made the interview process with Deaf candidates less smooth.*

**Keywords:** *Deaf Disability, Recruitment, Strategy, Accessibility Aspects, Interview, Nvivo, Science, Awareness.*

**Abstrak:** Saat ini, banyak perusahaan belum mengetahui tentang disabilitas Tunarungu dan belum memahami bagaimana menerapkan prosedur rekrutmen untuk pekerja disabilitas Tunarungu. Karena sulit mendapat pekerjaan di mana-mana dan karena kurangnya pengetahuan mengenai proses rekrutmen tenaga kerja penyandang disabilitas. Tujuan penelitian ini adalah meningkatkan strategi peningkatan aspek aksesibilitas guna mempermudah proses wawancara dengan pelamar disabilitas Tunarungu. Penelitian ini dilakukan menggunakan aplikasi Nvivo secara pendekatan kualitatif pada data transkrip wawancara hingga dapat memperoleh hasil yang akan diketahui setelah melaksanakan wawancara dengan enam orang. Namun hasil temuannya menyimpulkan berbagai perusahaan tidak membekali ilmu pengetahuan atau kesadaran terhadap disabilitas Tunarungu hingga tidak mencari informasi tentang penyandang disabilitas termasuk disabilitas Tunarungu hingga membuat proses wawancara dengan kandidat disabilitas Tunarungu kurang lancar.

**Kata Kunci:** Disabilitas Tunarungu, Rekrutmen, Strategi, Aspek aksesibilitas, Wawancara, Nvivo, Ilmu Pengetahuan, Kesadaran.

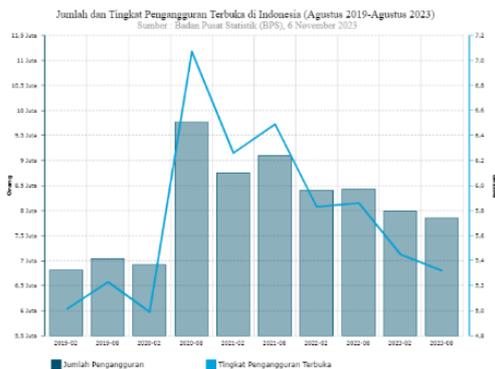
## **I. PENDAHULUAN**

Selama masih menjabat sebagai presiden Republik Indonesia, presiden membuat rencana pengangkatan Staf Khusus Presiden secara politik untuk meningkatkan komunikasi dengan masyarakat supaya program kerja pemerintah dapat berjalan dengan baik, terutama dengan kelompok marginal seperti penyandang disabilitas. Ini akan mengurangi masalah diskriminasi dan masalah lainnya. Jadi, ada kebutuhan untuk

staf khusus presiden yang memahami kesulitan yang dihadapi oleh orang-orang dengan disabilitas. Angkie Yudistia seorang penyandang disabilitas Tunarungu ditunjuk sebagai Staf Khusus Presiden Bidang Sosial. Sudah jelas bahwa keputusan Presiden untuk memilih ibu Angkie Yudistia bertujuan untuk mencerminkan kepedulian Presiden Jokowi terhadap kelompok disabilitas (Nasrawati & Budianto, 2023).

Data yang tersaji tersebut menjelaskan bahwa tingkat pengangguran Indonesia meningkat dalam lima tahun terakhir. Tingkat pengangguran tersebut mencakup non-disabilitas dan disabilitas juga. Menurut berita terpercaya, sekitar 28,05 juta penyandang disabilitas di Indonesia atau sekitar 5% dari populasi (Kompas.com, 2023). Disabilitas adalah istilah baru yang digunakan untuk menggambarkan ketidakmampuan yang terdiri dari kondisi fisik yang tidak mendukung, lalu keadaan mental yang tidak stabil, serta kemampuan kognitif, sensorik, emosional contohnya seperti penderita autism, dan dapat mengganggu perkembangan dalam pertumbuhan secara fisik, lalu keadaan disabilitas pada pendengaran atau Tunarungu serta kombinasi dari beberapa kondisi tersebut. Seseorang dianggap sebagai penyandang cacat menurut Pasal 1 angka

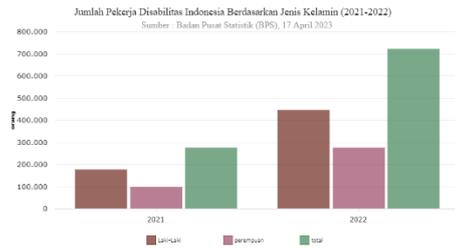
**Gambar 1 Jumlah dan Tingkat**



**Pengangguran Terbuka di Indonesia**  
**Sumber: Databooks, 2024**

1 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (UU PC). Istilah "disabilitas" telah digunakan lebih sering daripada "penyandang cacat".

Pemerintah telah sering menggunakan istilah "disabilitas", meskipun sebagian orang masih asing dengannya (Jannah, 2023).



**Gambar 2 Jumlah Pekerja Disabilitas Indonesia Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), 2024**

Data yang tersaji dari Badan Pusat Statistik di atas menegaskan bahwa jumlah karyawan Indonesia dengan disabilitas mencapai 720.748 pada tahun 2022 atau 0,53% dari 131,05 juta orang yang bekerja di Indonesia. Menurut BPS, jumlah pekerja disabilitas telah meningkat secara bertahap menunjukkan bahwa penyandang disabilitas terus diperlakukan secara tidak adil, termasuk dalam hal pekerjaan (Alfikro, 2023).

Semua aspek kehidupan sosial masyarakat dapat dipengaruhi oleh disabilitas, yang merupakan topik yang sangat kompleks. Dipandang sebelah mata, disabilitas terperangkap dalam interaksi sosial di lapisan masyarakat antara aktivitas individu dengan kendala lingkungan. Jenis tantangan apapun dapat menghalangi mereka di mana dapat berupa penerapan program yang tidak mendukung disabilitas atau sebagai tantangan yang disebabkan oleh kondisi fisik. Ragam penyandang disabilitas itu banyak banget seperti intelektual, sensorik, motoric, mental, bahkan ganda. Kekuatan penyandang disabilitas ada di komunitasnya dan kerjasama antar pihak. Disabilitas adalah kelompok rentan, yang stimulan kehidupan dan kemandiriannya harus didorong.

Ketidakmampuan untuk belajar tersebut bagi penyandang disabilitas adalah kondisi yang diakibatkan oleh masalah neurobiologis/genetik yang berpengaruh pada beberapa proses kognitif sekaligus yang berhubungan langsung dengan kegiatan pembelajaran karena adanya perubahan pada fungsi

otaknya. Seseorang dengan disabilitas tunarungu mengalami kesulitan dalam perkembangan bahasa karena kekurangan atau kehilangan kemampuan mendengar yang disebabkan oleh kekurangan sebagian atau tidak berfungsinya alat pendengaran. Kemampuan untuk membaca gerak bibir tidak sepenuhnya dapat diandalkan dan bervariasi di antara teman Tunarungu. Bunyi yang kita ucapkan tidak selalu terlihat di bibir. Karena itu mereka sering menggunakan isyarat tubuh dan ekspresi wajah untuk memastikan pesan yang disampaikan kepadanya. Namun, tidak banyak yang memperdulikan bahwa para kerabat Tunarungu membutuhkan penafsiran bahasa untuk memberikan penjelasan mengenai bahasa isyarat dan keterangan teks yang akan ditampilkan di layar yang tentunya dapat membantu mereka untuk memahami informasi yang disampaikan. Seperti yang disebutkan sebelumnya tentang disabilitas, pelabelan atau penamaan dari negara kepada penyandang disabilitas juga berkontribusi pada stigma yang ada dalam masyarakat, bahkan istilah "cacat" masih digunakan oleh masyarakat. Spektrum sosial terhadap penyandang disabilitas termasuk mereka yang mengalami gangguan pendengaran atau Tunarungu dianggap sebagai individu yang tidak normal dan berbeda di masyarakat, yang merupakan bagian dari stigmatisasi sosial (Karuniasih et al., 2019). Penyandang disabilitas Tunarungu memperoleh stigma karena dalam berkomunikasi menggunakan bahasa isyarat karena mereka dianggap sulit untuk berinteraksi, seperti berbicara dengan rekan kerja. Disabilitas Tunarungu memiliki dua bahasa isyarat sering digunakan di Indonesia yaitu SIBI (Sistem Indonesia Bahasa Isyarat) dan BISINDO (Bahasa Isyarat Indonesia). Salah satu hak penyandang disabilitas adalah memiliki bahasa isyarat yang sama dengan bahasa lain. Aksesibilitas Disabilitas Tunarungu ialah salah satu hak juga harus diperjuangkan. Selain itu, penyandang disabilitas Tunarungu

dianggap tidak mampu melakukan aktivitas seperti orang lain, sehingga membuat mereka kesulitan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan mereka (Yahya & Arawindha, 2022). Sementara masyarakat ini tidak peduli dengan keberadaan teman-teman Tunarungu, mereka masih menganggap bahasa isyarat tidak penting. Mereka harus memperhatikan hak dan memperjuangkan sehingga Masyarakat bisa lebih perhatian dan tidak mendiskriminasi teman-teman Tunarungu.

Sampai saat ini, banyak perusahaan belum mengetahui tentang disabilitas Tunarungu dan belum memahami bagaimana menerapkan prosedur rekrutmen untuk pekerja disabilitas Tunarungu. Karena sulit mendapat pekerjaan di mana-mana dan karena kurangnya pengetahuan mengenai proses rekrutmen tenaga kerja penyandang disabilitas hingga penyandang disabilitas harus memulai bisnis sebagai alternatif untuk bertahan hidup.

Namun sejak ibu Angkie Yudistia diangkat sebagai Staf Khusus Presiden, ia selalu memperjuangkan hak-hak disabilitas terkait pekerjaan hingga memberi edukasi seperti mengadakan kegiatan Disability Sensitivity Training tentang kesadaran disabilitas kepada masyarakat di Indonesia, memberi pelatihan kepada semua karyawan setiap perusahaan dan selalu mengingatkan kebijakan bahwa perusahaan swasta harus membayar kouta 1% untuk tenaga kerja penyandang disabilitas, dan perusahaan pemerintah dan BUMN harus membayar kouta 2% karena perekrutan tenaga kerja disabilitas belum merata sampai sekarang. Masih banyak banget teman-teman penyandang disabilitas belum mendapatkan pekerjaan bahkan pengangguran pun semakin banyak. Mereka paham akan hal itu makanya mereka sama-sama berusaha bagaimana ekonomi teman-teman penyandang disabilitas itu meningkat dengan berbagai cara. Mereka terus mendorong perusahaan-perusahaan

untuk terus merekrut tenaga kerja disabilitas tanpa menyerah di tengah jalan supaya memenuhi kebutuhan penyandang disabilitas. Ibu Angkie Yudista sedang memperjuangkan sampai sekarang supaya menuju Indonesia inklusi. Sepertinya hal ini membuat beberapa perusahaan sadar bahwa teman-teman disabilitas memiliki potensi luar biasa dan mulai menerima penyandang disabilitas untuk bekerja di setiap perusahaan hingga mulai membangun lingkungan yang inklusif untuk mereka. Dengan kolaborasi, mereka bisa membuat disabilitas lebih nyaman.

Saat ini, beberapa perusahaan mulai mempelajari tentang penyandang disabilitas termasuk disabilitas Tunarungu melalui mengikuti kegiatan Disability Sensitivity Training dan kegiatannya membuat setiap perusahaan lebih siap dalam seluruh proses onboarding, kerja, dan offboarding hingga mereka bisa bekerja sama secara inklusif, produktif, dan efektif. Sebelum merekrut karyawan, beberapa perusahaan mencari kerja sama dengan Difalink, D'Network, Menembus batas, Thisable dan lainnya untuk mempelajari bagaimana merekrut karyawan disabilitas dan kerja sama membuka lowongan kerja untuk penyandang disabilitas. Bahkan Pertamina dan beberapa perusahaan BUMN sudah mulai merekrut penyandang disabilitas dan memberi mereka kesempatan untuk bekerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti merasa metode perekrutan dan learning disability awareness masih minim. Maka peneliti mengusulkan adanya meningkatkan metode perekrutan dan menambahkan ilmu tentang learning disability awareness supaya metode perekrutan karyawan disabilitas lebih efisien dan efektif bagi karyawan disabilitas.

Oleh karena itu, karena peneliti menggunakan model rekrutmen Behavior Event Wawancara yang tepat untuk diterapkan, peneliti mengangkat judul "Usulan Strategi Peningkatan

Aspek Aksesibilitas Guna Mempermudah Proses Wawancara Bagi Pelamar Disabilitas Tunarungu di PT Permata Karya Jasa". Mereka melakukan ini dengan bermain peran atau berkolaborasi dengan HRD dan teman Tunarungu untuk melakukan tanya jawab seperti pemeriksaan. Hasilnya, peneliti dapat mengetahui apakah hasilnya optimal atau tidak. Jika hasilnya tidak efektif atau maksimal, peneliti mungkin perlu menambahnya.

## **II. METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif, dan metode yang digunakan adalah studi kasus (Audya Shifa & Nurjanah, 2022).

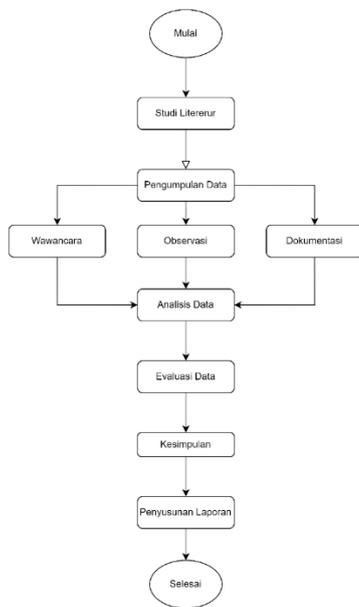
### **B. Metode Pengumpulan Data**

Berikut ini adalah beberapa metode pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data penelitian:

1. Metode wawancara
2. Metode Observasi
3. Metode survey dengan dokumentasi

### **C. Kerangka Berpikir Penelitian**

Sebuah diagram menunjukkan alur logika penelitian yang sedang berlangsung dan membentuk kerangka berpikir. Peneliti membuat diagram kerangka berpikir yang menjelaskan semua proses penelitian.



**Gambar 3 Kerangka Berpikir Penelitian**  
**Sumber: Olahan Peneliti, 2024**

Gambar di atas menunjukkan proses awal yang dilakukan peneliti, yang meliputi observasi dan wawancara untuk mengumpulkan informasi tentang subjek penelitian. Observasi dilakukan di PT Permata Karya Jasa, yang berlokasi di Jl. Ir. H. Juanda, No. 4-B. RT.14/RW.4, Kebon Kelapa, Kecamatan Gambir, Kota Jakarta Pusat 10120.

**D. Objek Penelitian**

Objek penelitian di sini ialah evaluasi bagaimana proses wawancara dengan kandidat disabilitas Tunarungu pada perusahaan inskulf hingga pihak perusahaannya mudah dihubungi dan kelayakan objek yang memungkinkan untuk mendapatkan data dan informasi agar tujuan penelitian tercapai.

**E. Populasi dan Informan**

Sebuah wilayah umum yang di dalamnya terdapat subjek dengan kualitas atau karakteristik tertentu sesuai apa yang peneliti tetapkan untuk kemudian disimpulkan disebut populasi. Peneliti akan menggunakan 6 sampel terdiri dari satu orang manajer HRD atau supervisor HRD, dua orang rekrutmen, dua orang teman kerja sesama disabilitas Tunarungu, dan satu orang dari pihak komunitas KALEB Bitung sebagai

populasi penelitian ini (Hendriawan et al., 2024).

Para penyandang disabilitas Tunarungu yang berpengalaman mengikuti proses wawancara di perusahaan mana pun, para rekrutmen maupun , manager atau supevisor HRD yang berpengalaman melaksanakan proses wawancara dengan kandidate disabilitas Tunarungu.

**F. Aplikasi NVivo 14**

Software NVivo adalah alat yang dirancang untuk mengolah data penelitian kualitatif, seperti hasil wawancara, majalah, dan berita online. Sudah terbukti bahwa pelatihan software NVivo dapat membantu peneliti menjadi lebih mandiri dalam proses pengolahan data penelitian kualitatif. Dengan menggunakan kemampuan pengolahan data dengan software NVivo, penelitian dapat diselesaikan lebih cepat hingga memperoleh hasil yang akan lebih efektif dari segi hasil dan waktu.

**G. Validasi Data**

Validasi data dalam penelitian ini dilakukan dengan triangulasi menggabungkan berbagai teknik pengumpulan data atau sumber data yang berbeda untuk menjamin keabsahan dan keandalan temuan. Berikut langkah-langkah penelitian dapat dilihat pada gambar 4: (Liang & Irawan, 2023)



**Gambar 4 Langkah-Langkah Penelitian**  
**Sumber: Olahan Peneliti, 2024**

**H. Triangulasi Sumber**

Triangulasi sumber adalah metode penelitian yang melibatkan pengumpulan data dari berbagai sumber untuk memastikan bahwa hasilnya akurat dan valid. Dengan menggunakan data dari berbagai sumber, peneliti dapat memverifikasi informasi dan mendapatkan gambaran yang lebih luas tentang fenomena yang mereka pelajari.

Peneliti menggunakan triangulasi sumber, yang berarti mereka melibatkan tiga subjek penelitian.

### **I. Metode Triangulasi**

Metode triangulasi adalah metode penelitian yang menggabungkan lebih dari satu metode pengumpulan data untuk mempelajari fenomena yang sama. Tujuan utama dari teknik ini adalah untuk menggabungkan kelebihan dari berbagai metode untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Dalam penelitian ini, tiga sumber data berbeda digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi.

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Metode Wawancara dan Strategi Aksesibilitas**

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan, metode wawancara dijalankan oleh PT Permata Karya Jasa ternyata minim terkait aksesibilitas adalah sebagai berikut:

1. Ada beberapa variabel yang perlu diperhatikan saat merancang wawancara dengan penyandang disabilitas Tunarungu, yaitu:

- Bahasa Isyarat.  
Mempertimbangkan bahwa penyandang disabilitas tunarungu dapat berkomunikasi melalui bahasa isyarat atau tulisan. Pewawancara harus memiliki pemahaman mendasar tentang keterampilan bahasa isyarat atau membaca tulisan yang diberikan oleh penyandang disabilitas.
- Teknologi Bantu Pendengaran.  
Mempersilahkan mereka menggunakan teknologi bantu pendengaran yang tersedia di HP, seperti aplikasi Hear Me id yang bisa menerjemahkan bahasa isyarat dan menerjemahkan suara ke dalam teks secara real time dan akurat untuk memberikan fleksibilitas dalam proses wawancara supaya memudahkan komunikasi di antara pewawancara dan pelamar disabilitas Tunarungu.
- Penyediaan Terjemahan Bahasa Isyarat.  
Memudahkan komunikasi antara pelamar dengan disabilitas tunarungu dengan menyediakan juru bahasa isyarat atau penerjemah bahasa isyarat yang terlatih jika mereka menggunakan bahasa isyarat.
- Pengaturan Ruang dan Penerangan yang Sesuai.  
Pastikan ruang wawancara dirancang untuk mendukung komunikasi, memiliki penerangan yang memadai, dan tidak mengganggu. Juga untuk memungkinkan penyandang disabilitas tunarungu melihat gerakan bibir dan wajah, pewawancara harus berada dalam jarak pandang mereka.
- Pertanyaan yang jelas dan tertulis.  
Penyandang disabilitas tunarungu dapat mempersiapkan jawaban mereka dengan mengajukan pertanyaan tertulis sebelum atau selama wawancara. Namun pewawancara harus menghindari penggunaan kalimat panjang atau sulit dipahami, pewawancara harus berkomunikasi secara singkat dan jelas.
- Pertimbangan Waktu Tambahan.  
Jika diperlukan, beri waktu ekstra untuk wawancara karena komunikasi dengan penyandang disabilitas tunarungu mungkin memerlukan waktu lebih lama. Penyandang disabilitas tunarungu harus diberi kesempatan yang cukup oleh pewawancara untuk merespons pertanyaan dengan nyaman.
- Karena setiap penyandang disabilitas tunarungu memiliki kebutuhan dan preferensi yang berbeda, sangat penting untuk tetap fleksibel dan terlibat aktif dalam berkomunikasi dengan mereka. Metode ini harus disesuaikan dengan keadaan dan preferensi penyandang disabilitas tunarungu yang diwawancarai.

2. Strategi Aksesibilitas.

Agar dapat meningkatkan aksesibilitas khusus penyandang disabilitas Tunarungu, ada beberapa poin penting perlu diperhatikan dan ditingkatkan lebih baik adalah sebagai berikut:

- Memastikan bahwa karyawan penyandang disabilitas yang akan direkrut memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan departemen.
- Menyediakan fasilitas, peralatan, dan teknologi yang akan memudahkan karyawan disabilitas melakukan pekerjaan mereka. Contoh: Perusahaan mengizinkan disabilitas Tunarungu menggunakan aplikasi bantuan menggunakan HP yaitu aplikasi penerjemahan bernama "Hear Me" selama proses wawancara dengan user atau HRD. Untuk meeting online atau zoom, mereka biasanya menggunakan aplikasi "speechtexter.com" di laptop/PC.
- Menyediakan pelatihan dan praktik untuk karyawan disabilitas supaya mereka berkembang dan maju.
- Perusahaan harus berkomitmen untuk mempekerjakan karyawan disabilitas melalui penerimaan karyawan dan program pendidikan.
- Terakhir, perusahaan bertanggung jawab untuk menyediakan lingkungan kerja yang adil, aman, dan nyaman bagi individu dengan disabilitas.

**C. Nodes**

Dengan menggunakan aplikasi Nvivo 14 untuk menganalisis secara kualitatif berdasarkan hasil analisis wawancara yang diperoleh nodes berikut:

**Tabel 1 Resume Coding Para Informan**

Nama	Classification	Codes	References
NS	Transkrip	249	1395
	Wawancara		
MA	Transkrip	191	786
	Wawancara		

JT	Transkrip	90	220
	Wawancara		
FM	Transkrip	102	273
	Wawancara		
DC	Transkrip	244	836
	Wawancara		
AS	Transkrip	276	1098
	Wawancara		

**Sumber: Olahan Peneliti, 2024**

Berdasarkan hasil codingan terlampir di atas menunjukkan bahwa tabel 1 menunjukkan hasil coding data naskah wawancara dari enam informan. Jumlah kode dari hasil coding yang diperoleh setelah menganalisis naskah verbatim dari masing-masing informan. Jumlah kode berkisar dari 90 kode (JT) hingga 276 kode (AS), dan referensi menunjukkan bagian-bagian naskah yang mengandung kode terbentuk dari 220 kode (JT) hingga 1395 kode (NS).

**Tabel 2 Tema-Tema Yang Terbentuk Dari Kondensasi Coding**

Codes	Cases	References
Interview	6	69
Memahami	6	47
Teman Tunarungu	6	71

**Sumber: Olahan Peneliti, 2024**

Pada tabel 2 menunjukkan analisis data yang dilakukan menggunakan Nvivo, dengan berbagai node mengkategorikan faktor-faktor yang mempengaruhi proses wawancara dengan disabilitas Tunarungu maupun rekrutmen dan user. Node utama seperti "Teman Tunarungu" dan "Wawancara" memiliki jumlah referensi yang signifikan, masing-masing 71 dan 69, yang menunjukkan bahwa topik-topik ini merupakan fokus utama dalam penelitian. Node ini dibuat dan dimodifikasi oleh peneliti mencerminkan analisis yang terstruktur dan detail. Selain itu, node seperti "Memahami" juga dapat perhatian, memiliki jumlah referensi sebesar 47 yang menunjukkan adanya evaluasi yang menyeluruh terhadap proses wawancara dengan disabilitas Tunarungu.

**D. Word Frequency Query Result**

Menurut hasil analisis data yang dilakukan terhadap transkrip wawancara

yang berkaitan dengan aspek aksesibilitas untuk disabilitas Tunarungu berdasarkan pandangannya terhadap proses wawancara dengan pelamar disabilitas Tunarungu yang paling sering muncul dengan menggunakan software Nvivo versi 14 pada cloud word, istilah-istilah berikut muncul: teman, kita, bisa, yang, dengan, tunarungu, saya, memahami, proses, disabilitas, bahasa isyarat, wawancara, karena, tapi, untuk, seperti, juga, misalnya, kalau, dan lainnya.

Sebuah grafik yang disebut "cloud kata" dapat menampilkan kata-kata dalam naskah wawancara selain data kode yang dimasukkan dalam proses coding. Pada Gambar 5, Dengan menghilangkan kata sambung atau kata yang tidak bermakna, kata yang bermakna "Tunarungu, Wawancara" adalah kata yang paling sering muncul dalam cloud kata. disusul oleh kata "Teman" yang ditandai karena katanya lebih sambung daripada kata-kata yang lainnya. Gambar berikut menunjukkan semua transkrip wawancara dijadikan ringkasan sumber penelitian ini:



Gambar 5 - Word Cloud Keseluruhan Transkrip Wawancara Para Informan

E. Tabulasi Silang

Lampiran menampilkan data tabulasi silang kasus (informan) dan node (kode). Tabel 3 menampilkan ringkasan dengan mengurutkan node, kode, atau tema, dan enam kolom kasus menampilkan setiap informan yang ditandai dengan dua kode huruf setelah tanda garis miring disebutkan setuju

menunjukkan bahwa informan telah memasukkan kode/kategori/tema pada baris yang relevan. Namun, rasio dan persentase informan yang setuju akan hal tersebut ditunjukkan dalam kolom total.

Tabel 3 Crosstab Nodes Cases Yang Terbentuk Yang Diambil Dari Dalam Keseluruhan Kode

Nodes	C as e A S	C as e D C	C as e F M	C as e JT A	C as e M A	C as e N S	Total
Tema n tunaru ngu	Y es	Y es	Y es	Y es	Y es	Y es	6/6 (100%)
Mema hami	Y es	Y es	Y es	Y es	Y es	Y es	6/6 (100%)
Wawa ncara	Y es	Y es	Y es	Y es	Y es	Y es	6/6 (100%)
Tunar ungu	Y es	Y es	Y es	Y es	Y es	Y es	6/6 (100%)
Non Disabi litas	Y es	Y es	N o	N o	N o	Y es	3/6 (50%)
Disabi litas	Y es	Y es	Y es	Y es	Y es	Y es	6/6 (100%)
Verbal	N o	Y es	Y es	N o	N o	Y es	3/6 (50%)
Ngom ongan	Y es	N o	N o	N o	Y es	Y es	3/6 (50%)
Kuran g mema hami	Y es	N o	N o	N o	Y es	Y es	3/6 (50%)
Komu nikasi	Y es	N o	N o	Y es	Y es	Y es	4/6 (67%)
Berbic ara	N o	N o	N o	N o	Y es	Y es	2/6 (33%)
Rekru tmen	N o	Y es	N o	N o	N o	Y es	2/6 (33%)
Juru Bahas a Isyara rt	Y es	Y es	Y es	N o	Y es	Y es	5/6 (83%)
Belaja r	N o	N o	N o	N o	Y es	N o	1/6 (17%)
Bahas a Isyara t	Y es	Y es	Y es	Y es	Y es	Y es	6/6 (100%)

Aplika si bantu an terjer mahk an	Y es	Y es	Y es	N o	Y es	Y es	5/6 (83 %)
---	---------	---------	---------	--------	---------	---------	------------------

**Sumber: Olahan Peneliti, 2024**

Pada tabel 3 menunjukkan hasil tabulasi silang yang terbentuk yang diambil dari dalam keseluruhan kode dan kode turunannya bahwa sebagian case para informan menyoroti hasil “Yes” dan sebagian case para informan menyoroti hasil “No”. Namun ada hasil tabulasi silang lebih rendah sekitar 17% disoroti pada kode turunan “Belajar” sedangkan hasil kode turunan “rekrutmen dan berbicara” 33% dapat dijelaskan pada bagian 4.3.1 hubungan dengan hasil temuan.

#### **F. Strategi Meningkatkan Aspek Aksesibilitas Untuk Penyandang Disabilitas**

Berbagai perusahaan di seluruh Indonesia belum tahu harus bagaimana cara meningkatkan aspek aksesibilitas untuk penyandang disabilitas terutama disabilitas Tunarungu. Agar dapat merekrut pekerja disabilitas Tunarungu hingga mempelancarkan proses wawancara dengan calon pekerja disabilitas Tunarungu, perusahaan harus menerapkan metode BEI (Behavioral Event Wawancara) dan memperluas ilmu pengetahuan tentang penyandang disabilitas termasuk disabilitas Tunarungu. Oleh karena itu, beberapa hal yang perlu diperhatikan sama perusahaan adalah sebagai berikut:

- **Adaptasi Komunikasi**

Tidak semua karyawan bisa berbahasa isyarat. Oleh karena itu, Perusahaan harus menyediakan JBI (Juru Bahasa Isyarat) untuk membantu teman disabilitas Tunarungu dan karyawan berkomunikasi supaya proses wawancara berjalan dengan lancar dan baik. Tapi itu membutuhkan anggaran besar makanya perusahaan jarang menyediakan fasilitasnya.

Mau tidak mau karyawan harus mencari bagaimana cara beradaptasi komunikasi adalah harus menyediakan kertas dan pulpen untuk dijawab-tanya sama teman disabilitas Tunarungu selama menjalankan proses wawancara.

- **Situasi dan Pengalaman yang Relevan.**

Melaksanakan proses wawancara dengan teman disabilitas Tunarungu harus disediakan waktu 1 jam lebih kurang berbeda dengan teman non disabilitas supaya dapat mengenal dirinya seperti apa, mengetahui kemampuannya seperti apa dan mendengarkan sambil menyimak apa yang dikatakan sama teman disabilitas Tunarungu dengan baik. Hal ini sangat diperhatikan karena cara melakukan wawancara dengan teman disabilitas Tunarungu memang agak sulit bila para rekrutmen tidak ada bisa berbahasa isyarat.

- **Evaluasi Keterampilan Kunci Wawancara**

Reaksi para rekrutmen atau user yang melakukan wawancara maupun para karyawan harus diperhatikan, dijagakan dengan baik seperti bersopan santun, tidak boleh menyinggung perasaan para penyandang disabilitas seperti tidak suka dengan kondisi disabilitas mereka.

- **Memberi Test.**

Jarang ada perusahaan yang memperhatikan aksesibilitas terkait test. Makanya tidak ada kesempatan yang sama bagi penyandang disabilitas Tunarungu dalam mendapatkan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan waktu tambahan dalam mengerjakan tes atau menerapkan teknologi yang terakses untuk berbagai ragam disabilitas.

**G. Strategi Mempermudahkan Proses Wawancara dengan Penyandang Disabilitas Tunarungu dengan Para Rekrutmen**

Banyak perusahaan di seluruh Indonesia tidak tahu bagaimana mempermudah proses wawancara dengan penyandang disabilitas Tunarungu. Jika mereka ingin merekrut pekerja disabilitas Tunarungu dan melakukan wawancara yang mudah, mereka harus belajar lebih banyak tentang penyandang disabilitas, termasuk penyandang disabilitas Tunarungu. Beberapa hal yang harus diperhatikan perusahaan adalah sebagai berikut:

- **Kebutuhan calon pelamar penyandang disabilitas Tunarungu**

Untuk membantu mereka menyesuaikan diri dan memberikan gambaran yang lebih baik, perusahaan harus menanyakan dan memastikan kebutuhan calon pelamar penyandang disabilitas Tunarungu. Misalnya calon pelamar penyandang disabilitas Tunarungu membutuhkan JBI (Juru Bahasa Isyarat) untuk mendampingi selama orangnya lagi wawancara dengan para Rekrutmen dari perusahaan, perusahaan harus bisa memenuhi kebutuhannya. Apabila perusahaan tidak sanggup menanggung biaya jasa sewa JBI, perusahaan harus berusaha membuat proses wawancaranya berjalan dengan baik dan lancar adalah menyediakan alat tulis untuk dijawab-tanya oleh calon pelamar penyandang disabilitas Tunarungu dengan para rekrutmen atau mempersilahkan calon pelamar penyandang disabilitas menggunakan aplikasi bantuan terjemahkan seperti aplikasi Hear Me, aplikasi transkripsi instan dan lainnya.

- **Berbagai Aksesibilitas**

Perusahaan harus memastikan bahwa pengumuman, platform pendaftaran, dan soal tes semuanya dapat diakses. Ini tidak berarti bahwa isi pengumuman dapat dibaca oleh orang lain, pengisian formulir dapat dibantu oleh teman atau keluarga calon pelamar penyandang disabilitas Tunarungu, atau soal tes dapat dibaca oleh pendamping atau petugas. Namun, aksesibilitas dapat membuat pengalaman pembaca layar sebanding dengan orang yang awas yang tidak menggunakan alat bantu.

**H. Faktor Pendukung dan Penghambat Bagi Berbagai Perusahaan Dalam Pelaksanaan Proses Wawancara dengan Para Penyandang Disabilitas Tunarungu**

Faktor pendukung bagi berbagai perusahaan dalam pelaksanaan proses wawancara dengan para penyandang disabilitas Tunarungu adalah sebagai berikut:

- **Pengalaman atau referensi baru bagi perusahaan.**

Perusahaan dapat menjadikan acuan atau referensi bagi HR perusahaan untuk merekrut pekerja disabilitas Tunarungu. Biasanya perusahaan yang baru menerima pekerja disabilitas Tunarungu, tidak memiliki standar khusus atau bahkan menurunkan standar mereka untuk merekrut tenaga difabel bisa jadi acuan apabila kedepannya membuka lowongan bagi difabel baru. Misalnya hal-hal yang perlu diperhatikan adalah karyawan disabilitas Tunarungu Lulusan mana, apakah mereka pernah mengikuti pelatihan atau perlombaan yang mendapatkan sertifikat layak kerja, dan apakah selama di perusahaan karyawan disabilitas Tunarungu mampu menyesuaikan dengan tupoksi pekerjaan atau tidak.

Beberapa hambatan bagi berbagai perusahaan dalam pelaksanaan proses wawancara dengan para penyandang disabilitas Tunarungu adalah sebagai berikut:

- **Kecenderungan berbagai perusahaan.**  
Mereka lebih cenderung mempertimbangkan cara melakukan pekerjaan daripada tujuan. Ini membuat penyandang disabilitas Tunarungu tidak fleksibel saat menghadapi tugas baru.
- **Kekurangan kesadaran dan aksesibilitas.**  
Dalam wawancara, perusahaan sering bertanya tentang seberapa baik calon pekerja menceritakan pengalaman yang mereka miliki bukan memperhatikan atau memastikan kebutuhan mereka apa supaya proses wawancara dijalankan dengan baik dan membuat para penyandang disabilitas Tunarungu nyaman menghadapi proses wawancara. Namun kurangnya tenaga kerja berkualitas, pendidikan dan pengetahuan yang rendah, dan calon karyawan yang tidak memenuhi syarat untuk memenuhi kriteria, seperti berkas lamaran yang tidak memenuhi syarat.

#### **IV. SIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan dibahas pada bab sebelumnya mengenai hasil temuan yang diperoleh peneliti, maka dapat diperoleh Kesimpulan sebagai berikut:

1. Strategi Meningkatkan Aspek Aksesibilitas untuk Penyandang Disabilitas.
  - Perusahaan perlu menyediakan juru bicara isyarat untuk membantu teman disabilitas tunarungu sehingga proses wawancara berjalan dengan lancar dan baik.
  - Wawancara dengan teman disabilitas Tunarungu harus dilakukan selama satu jam, agak berbeda dengan wawancara dengan teman non-disabilitas. Tujuan dari

wawancara ini adalah untuk memberi mereka kesempatan untuk mengenal diri mereka, mengetahui kemampuan mereka, dan mendengarkan dengan hati-hati apa yang dikatakan teman disabilitas Tunarungu.

- Sikap rekrutmen atau user yang melakukan wawancara maupun para karyawan dari perusahaan mesti harus diperhatikan dengan baik seperti harus berperilaku dengan baik terhadap penyandang disabilitas dan jangan sampai menyinggungi perasaan penyandang disabilitas Tunarungu hingga mengumumkan mereka tidak lulus wawancara. Namun harus berperilaku mereka dengan adil seperti pelamar non disabilitas.
  - Perusahaan perlu memberikan waktu tambahan dalam mengerjakan tes atau menerapkan teknologi terakses untuk berbagai ragam disabilitas untuk memberikan kesempatan yang sama bagi penyandang disabilitas Tunarungu dalam mendapatkan pekerjaan.
2. Strategi Mempermudah Proses Wawancara dengan Penyandang Disabilitas Tunarungu dengan Para Rekrutmen.
    - Perusahaan perlu memperhatikan dan memastikan kebutuhan calon penyandang disabilitas Tunarungu hingga dapat membantu mereka menyesuaikan diri dan memberikan Gambaran yang lebih baik.
    - Perusahaan perlu memberikan izin sama mereka bahwa pengisian formulir, soal tes atau pengumuman dapat dibantu sama teman atau keluarga calon pelamar penyandang disabilitas Tunarungu.
  3. Faktor pendukung dan penghambat oleh perusahaan manapun dalam pelaksanaan proses wawancara dengan para penyandang disabilitas.
    - Faktor pendukung bagi perusahaan dalam pelaksanaan proses wawancara dengan

penyandang disabilitas Tunarungu adalah untuk merekrut pekerja disabilitas Tunarungu, perusahaan dapat menjadikan acuan atau referensi dari perusahaan yang pernah merekrut pekerja disabilitas Tunarungu hingga proses merekrut pekerja disabilitas Tunarungu berjalan dengan baik dan lancar.

- Hambatan dialami oleh perusahaan dalam pelaksanaan proses wawancara dengan penyandang disabilitas Tunarungu adalah mereka lebih cenderung mempertimbangkan cara melakukan pekerjaan daripada tujuan hingga hal ini membuat penyandang disabilitas Tunarungu merasa tidak fleksibel saat menghadapi tugas baru. Namun perusahaan sering menanyakan seberapa baik kemampuan mereka memiliki bukan memperhatikan atau memastikan kebutuhan mereka apa hingga proses wawancaranya kurang berjalan dengan baik dan lancar dan membuat para penyandang disabilitas Tunarungu kurang nyaman menghadapi wawancara.

## DAFTAR RUJUKAN

- Abbas, F., Anis, F., & Ayaz, M. (2019). Employment Barriers for Persons with Hearing Impairment in the Job Market: Employers' Perspectives. *Global Social Sciences Review*, IV(III), 421–432. [https://doi.org/10.31703/gssr.2019\(iv-iii\).53](https://doi.org/10.31703/gssr.2019(iv-iii).53)
- Ahmad Hardiono, J.I.S.D.H. (2024). Peran Perencanaan Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Divisi Produksi PAM Jaya. *Ekonomi Dan Bisnis*, 4, 131–142.
- Alfikro, A. (2023). Analisis Keabsahan Pengawasan Ketenagakerjaan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 dalam Pemenuhan Hak Pekerja Disabilitas dalam Tinjauan Hak Asasi Manusia. *Gema Keadilan*, 35–50.
- Ananda Fairuz, M., Nurjanah, S., Bisnis dan Komunikasi, F., & Teknologi dan Bisnis Kalbis Jalan Pulomas Selatan Kav, I. (2022). Pengaruh Citra Merek, Kualitas Produk dan Harga Terhadap Minat Beli Konsumen Produk Sari Roti (Vol. 8, Issue 4).
- Audya Shifa, A., & Nurjanah, S. (2022). Pengaruh Social Media Marketing, Product Knowledge terhadap Keputusan Pembelian Ramen melalui Minat Sebagai Variabel Intervening. In *STREAMING Jurnal Manajemen* (Vol. 1, Issue 2).
- Aurellia Babey, E., Nurjanah, S., Bisnis dan Komunikasi, F., & Teknologi dan Bisnis Kalbis Jalan Pulomas Selatan Kav, I. (2022). Pengaruh Lokasi dan Store Atmosphere Terhadap Minat Beli Ulang Kafe Bagus di Motoboi Kecil (Vol. 8, Issue 4).
- Ayu, E., & Bahudin, A. (2022). Advokasi Pekerjaan Sosial Terhadap Diskriminasi Pada Kaum Penyandang Disabilitas di Dunia Kerja. In *Journal of Social Work and Social Services* (Vol. 3, Issue 2).
- Dong, S., Meros, T., & Seenath, S. (2023). Workplace accommodation requests: Experiences of barriers and facilitators among deaf and hard-of-hearing. *76(4)*, 1565–1578. <https://doi.org/10.3233/WOR-220632>
- Fajri, M., Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda, U., & Mulawaman, U. (2023). Analisis Data Kualitatif Dalam Evaluasi Kurikulum Program Studi Sarjana Pendidikan Agama Islam di Kalimantan Timur. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 4. <https://afeksi.id/jurnal/index.php/afeksi/>
- Fatimatul, O., Anhari, Z., Toha, ;, Taim, M.; Umara, B., Bambang, ; & Cahyono, T. (2021). Implementasi Sila ke 5 Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Hak dan Perlindungan Hukum dalam Bekerja Untuk Menunjang Kesejahteraan Sosial dan Ekonomi (Implementation of the 5th Precept for Persons with Disabilities in Obtaining Rights and Legal Protection at Work to Support Social and Economic Welfare) (Vol. 1, Issue 1). <https://journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/emas261>
- Hariyanti, K., & Sukmana, H. (2022). Strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Kesempatan Kerja bagi Penyandang Disabilitas di Kabupaten Sidoarjo. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(2), 949–957. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i2.1333>
- Hendriawan, Y., Nurjanah, S., & Pulomas Selatan Kav, J. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. PLP Indonesia. In *KALBISIANA: Jurnal Mahasiswa Universitas Kalbis* (Vol. 10, Issue 1).
- Honesti Ramadhani, M., Kendy Widianto, M., & Puspaningtyas, A. (2024). Manajemen Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Dalam Mewujudkan Kesetaraan Bagi Disabilitas di Pemerintah Kota Surabaya. *Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 4(03).
- Ilmu, J., & Sosial, K. (2019). Penyandang Disabilitas di Indonesia: Perkembangan Istilah dan Definisi. *JILID*, 20, 127–142.
- Jannah, H.M., B.H.U., D.I., N.K.R., & H.S. (2023). Menghargai Martabat Penyandang Disabilitas Tidak Ada Alasan Untuk Mencari Simpati Dalam Mengemis. *Jurnal Insan Pendidikan Dan Sosial Humaniora*.

- Karuniasih, N.N.M.P., Nugroho, W.B., & Kamajaya, G. (2019). Tinjauan Fenomenologi atas Stigmatisasi Sosial Penyandang Disabilitas Tunarungu. *Jurnal Ilmiah Sosiologi (SOROT)*, 3(1), 7–37.  
<http://eprints.ums.ac.id/eprint/95674/0/https://pusdatin.kemkes.go.id/resources/download/pusdatin/infodatin/infodatin-tunarungu-2019.pdf%0Ahttps://ojs.unud.ac.id/index.php/sorot/article/view/26174%0Ahttps://journal.uib.ac.id/index.php/combines%0Ahttps://>
- Kompas.com. (2023). Aksesibilitas 28 Juta Penyandang Disabilitas.  
[https://Lestari.Kompas.Com/Read/2023/11/27/162704486/Aksesibilitas-28-Juta-Penyandang-Disabilitas?Debug=1&dgn\\_method=google&google\\_btn=onetaap](https://Lestari.Kompas.Com/Read/2023/11/27/162704486/Aksesibilitas-28-Juta-Penyandang-Disabilitas?Debug=1&dgn_method=google&google_btn=onetaap)
- Liang, M., & Irawan, M.D. (2023). Analisis Aplikasi Sikar dengan Metode Triangulasi Pengelolaan Surat Masuk dan Keluar. *Blend Sains Jurnal Teknik*, 1(4), 267–276.  
<https://doi.org/10.56211/blendsains.v1i4.226>
- Linarwati, M., Fathoni, A., Minarsih, M. M., Jurusan, M., Fakultas, M., Dan, E., Universitas, B., Semarang, P., Dosen, ), & Manajemen, J. (2016). Studi Deskriptif Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Serta Penggunaan Metode Behavioral Event Wawancara Dalam Merekrut Karyawan Baru di Bank Mega Cabang Kudus. In *Journal of Management (Vol. 2, Issue 2)*.
- Mauludi, F., & Pawestri, A. (2022). Universitas Trunojoyo Madura Tanggung Jawab Negara Indonesia Dalam Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas dalam dunia kerja Menurut Hukum Internasional. In *Journal Inicio Legis (Vol. 3)*.  
<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-asia/>
- Nasrawati Hamid, A. (2023). Model Social Recruiting Sebagai Upaya Pemenuhan Karyawan Penyandang Disabilitas di PT. X Dalam Rangka Mengurangi Angka Pengangguran. *Jurnal Serina Sosial Humaniora*, 1(1), 493–499.  
<https://doi.org/10.24912/jssh.v1i1.25064>
- Nasrawati, W. N., & Budianto, H. (2023). Strategi Komunikasi Politik Staf Khusus Presiden Dalam Menangani Isu-Isu Disabilitas di Indonesia. *Jurnal Audience*, 6(1), 69–91.  
<https://doi.org/10.33633/jav6i1.8155>
- Nur Fauziah Kumala, F., Kamalia, A., Khomiyatul Khotimah, S., & Islam Negeri Sunan Ampel, U. (2022). Gambaran Dukungan Sosial Keluarga Yang Memiliki Anak Tunarungu. 13(1), 1–10.
- Nurul Uyun. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi Pengelolaan SDM Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan di Era Industri 4.0. *Business Economic, Communication, and Social Sciences*, 2(1), 159–168.  
<https://kemenperin.go.id/artikel/18803/Pertumbuhan>
- Rafif, A. A., Hasan, I. M., Uin, S., & Kalijaga, Y. (2019). The Indonesian Conference on Disability Studies and Inclusive Education The 2nd ICODIE Proceedings. Implementasi Habitual Learning Untuk Penyandang Disabilitas Mental di Pondok Pesantren Ainul Yakin Gunung Kidul Yogyakarta.
- Restutiningsih Putri Utami, A., Maulida Fitrianingrum, A., Putri Agustina, T., & Aini, M. (n.d.). *Jurnal Pengabdian Masyarakat Sains dan Teknologi Pelatihan Wawancara Kerja Human Resource Department (HRD) untuk Pembekalan Tes Kerja*.
- Sitha Riadi Putra, J., Nurjanah, S., Bisnis dan Ilmu Komunikasi, F., & Teknologi dan Bisnis Kalbis Jalan Pulomas Selatan Kav, I. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Maelsov Mega Teknologi (Vol. 8, Issue 4).
- Svirindal, E. V., Jensen, C., & Rise, M. B. (2020). Working life trajectories with hearing impairment. *Disability and Rehabilitation*, 42(2), 190–200.  
<https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1495273>
- Tambun, S., Sitorus, R. R., Putra, R. R., & Julito, K. A. (2023). Pemanfaatan aplikasi NVivo 12 Plus untuk riset kualitatif di bidang akuntansi. *Jurnal Inovasi Hasil Pengabdian Masyarakat (JIPEMAS)*, 6(2), 359–372.  
<https://doi.org/10.33474/jipemas.v6i2.19401>
- Titi, R., Hakim, R., Adi, A. E., Sn, S., & Ds, M. (2020). Penyutradaraan Film Pendek Tentang Minimnya Kesempatan Bekerja Bagi Kaum Disabilitas di Purbalingga.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas (n.d.).
- Wibowo, R. (2018). Teknik Rekrutmen. *Adibudin Alhalim Jurnal Tawadhu v, 2(2)*.
- Wicaksono, F., Nugraha, Y. R., Sumpena, D. D., & Surya, I. A. (2023). Analisis Implementasi Kebijakan Pemenuhan Kuota 1% Pekerja Penyandang Disabilitas Melalui Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Kota Bandung. In *Jurnal Professional (Vol. 10, Issue 1)*.
- Yahya, W., & Arawindha, U. (2022). Gerakan Sosial Akar Tuli Dalam Mengadvokasi Hak Tuli di Kota Malang. *Brawijaya Journal of Social Science*, 2(01), 95–114.  
<https://doi.org/10.21776/ubbjss.2022.002.01.6>

*STREAMING Business Journal, Volume 4, No. 1, Maret 2025*