

Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (JPPM)	e ISSN: 2775 – 1929 p ISSN: 2775 - 1910	Vol. 5 No. 2	Hal: 65-84	Agustus 2024
--	--	--------------	------------	--------------

PROGRAM PELATIHAN DIVERSITAS DISABILITAS BAGI PEGAWAI GUNA MENCIPTAKAN LINGKUNGAN KERJA YANG INKLUSIF

Evangelina Putri Fide Saragih¹, Nurliana Cipta Apsari², Hadiyanto Abdul Rachim³

^{1,2,3}Prodi Ilmu Kesejahteraan Sosial Universitas Padjadjaran dan Pusdi CSR, Kewirausahaan Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat FISIP Unpad

e-mail: evangelina20001@mail.unpad.ac.id¹, nurliana.cipta.apsari@unpad.ac.id², hadiyantoarachim@unpad.ac.id³

Abstrak

Penyandang disabilitas memiliki tantangan khusus untuk beradaptasi di lingkungan kerja. Oleh karena itu perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan pegawai disabilitas perlu membuat program inklusif yang terkait dengan peningkatan kinerja pegawai disabilitas. Pada umumnya salah satu aspek penting di dalam program inklusi adalah pelatihan bagi setiap pegawai baik penyandang disabilitas maupun bukan. Penelitian ini berfokus pada pelatihan sebagai salah satu aspek yang menambah keterampilan dan kinerja pegawai disabilitas dalam perusahaan. Sekaligus melatih pegawai non disabilitas agar dapat menerima dan tidak berprasangka negatif kepada pegawai disabilitas. Adapun konsep yang mau dikembangkan dalam penelitian ini adalah program pelatihan diversitas. Pengumpulan data mengenai program pelatihan serta peningkatan kinerja pegawai disabilitas dalam kajian ini diteliti menggunakan metode studi literatur. Peneliti menggunakan berbagai sumber referensi seperti artikel, jurnal, dan dokumen terkait. Peneliti mengumpulkan artikel-artikel terkait sebagai referensi penelitian dengan menggunakan kriteria program inklusif. Penelitian ini menjelaskan bahwa aspek pelatihan memberi dampak bagi kinerja pegawai disabilitas dan penerimaannya di lingkungan kerja.

Kata kunci: Inklusi, Pegawai disabilitas, Program pelatihan Diversitas

Abstract

People with disabilities are facing special challenges in adapting to the work environment. Therefore, inclusive programs related to improving the performance of employees with disabilities need to be implemented by companies that employ disabled people. In general, one of the important aspects of an inclusion program is training for every employee, whether disabled or not. This research focuses on training as an aspect that increases the skills and performance of employees with disabilities. At the same time non-disabled employees need training to be able to accept and not have negative prejudice towards disabled employees. The concept to be developed in this research is a diversity training program. Data collection regarding training programs and improving the performance of employees with disabilities in this study was researched using the literature study method. Researchers use various reference sources such as articles and related documents. This research explains that the training aspect has an impact on the performance of employees with disabilities and their acceptance in the work environment.

Key words: Inclusion, Disabled Employee, diversity training program

PENDAHULUAN

Kelompok disabilitas masuk ke dalam kategori kelompok rentan berdasarkan Undang-Undang No. 39 tahun 1999 (Arrivanissa, 2023). Arrivanissa (2023) menyimpulkan kelompok rentan adalah kelompok yang rawan mengalami diskriminasi. Salah satu contoh diskriminasi

terhadap kelompok disabilitas adalah aksesibilitas sulit untuk mendapat pekerjaan serta masih banyak tempat kerja yang kurang mengakomodasi kebutuhan kelompok disabilitas. Kelompok disabilitas belum tentu dapat menikmati hasil pembangunan negara dan juga kesulitan ikut serta dalam pembangunan

Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (JPPM)	e ISSN: 2775 – 1929 p ISSN: 2775 - 1910	Vol. 5 No. 2	Hal: 65-84	Agustus 2024
--	--	--------------	------------	--------------

negara karena isu dalam aksesibilitas pekerjaan tersebut. Pada kenyataannya di Indonesia penyerapan tenaga kerja disabilitas masih belum optimal. Menurut Munthe dan Nugroho (2020), di tahun 2018 ada 19,7 juta penyandang disabilitas yang membutuhkan atensi pemerintah untuk mendapatkan kesempatan bekerja yang sama seperti warga negara lainnya. Kesejahteraan adalah kebutuhan setiap orang tanpa terkecuali termasuk penyandang disabilitas. Seseorang tidak akan menjadi sejahtera jika ia tidak berfungsi sebagaimana mestinya di masyarakat. Jika ia tidak bisa bekerja, maka sosialisasi dan ekonominya akan terbatas. Menurut Schur (diangkat dalam Vornholt et al 2018), pekerjaan adalah kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk mengurangi isolasi masyarakat dan kemiskinan. Oleh sebab itu, pekerjaan merupakan salah satu aspek yang sangat diperlukan bagi penyandang disabilitas.

Agar tercapai pembangunan berkelanjutan yang saat ini menjadi target global, negara harus memperhatikan setiap kelompok di masyarakat terutama yang terkait dengan isu ketenagakerjaan penyandang disabilitas. Saat ini perhatian pemerintah bagi penyandang disabilitas terlihat dari undang-undang khusus mengenai kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Dalam undang-undang

No. 8 Tahun 2013 diatur kebijakan bahwa Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah harus mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari jumlah pegawainya. Kemudian Badan Usaha Milik Swasta harus mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari jumlah pegawainya. Kebijakan ini ada untuk mendorong terbukanya lapangan kerja bagi orang dengan disabilitas. Pada faktanya, masih sedikit penyerapan tenaga kerja dengan disabilitas. Belum semua perusahaan mengimplementasi kebijakan pemerintah itu dengan mempekerjakan pegawai disabilitas sesuai persentase minimal. Kemudian tindak lanjut dari penyerapan tenaga kerja disabilitas adalah perusahaan didorong untuk merencanakan program-program yang bertujuan menciptakan lingkungan kerja inklusif. Perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas harus memperhatikan kesejahteraan setiap pegawainya dan terutama memperhatikan pemenuhan kebutuhan berbeda dari penyandang disabilitas. Wujud dorongan dari pemerintah terhadap lingkungan kerja inklusif disabilitas adalah munculnya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2021.

Sebagian penyebab dari kurangnya penyerapan tenaga kerja disabilitas adalah karena beberapa tantangan khusus. Penyandang

Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (JPPM)	e ISSN: 2775 – 1929 p ISSN: 2775 - 1910	Vol. 5 No. 2	Hal: 65-84	Agustus 2024
--	--	--------------	------------	--------------

disabilitas di Indonesia menghadapi tantangan yang berbeda dibanding tenaga kerja lainnya. Berkaitan dengan hal itu International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) (dikutip dalam Munthe dan Nugroho, 2020) menjelaskan bahwa ada dua jenis faktor yang menghalangi partisipasi penyandang disabilitas di masyarakat. Faktor pertama yang menghambat adalah lingkungan eksternal di dalamnya termasuk lingkungan fisik dan sosial. Lingkungan dapat membentuk perilaku orang-orang dan dapat menjadi fasilitator atau rintangan. Lingkungan kerja yang tidak mengenal disabilitas dengan benar mudah menjadi rintangan bagi penyandang. Sebagai contoh karena tidak memahami penyandang disabilitas dengan benar, stigma atau stereotip negatif mudah terbentuk. Stereotip negatif tersebut lah yang menghalangi perusahaan atau badan usaha untuk merekrut penyandang disabilitas. Sebuah wawancara yang dilakukan oleh Lengnick-Hall, Gaunt, dan Kulkarni (diangkat dalam Gould et al., 2019) menunjukkan bahwa banyak pemberi kerja tidak secara aktif mencari tenaga kerja disabilitas sebegini karena ada stereotip negatif. Schur dkk (diangkat dalam Gould et al., 2019) menjelaskan bahwa meskipun ada kebijakan dan peraturan mengenai akomodasi layak bagi penyandang disabilitas, kebijakan seperti itu sering salah

diartikan sebagai memberi perlakuan khusus. Faktor kedua adalah terkait internal atau pribadi yaitu motivasi dan kepercayaan diri. Faktor pribadi ini akan memengaruhi seseorang berpartisipasi dalam masyarakat.

Lingkungan eksternal dalam hal ini adalah lingkungan kerja dapat dibangun. Royall, McCarthy, dan Miller (Royall et al., (2022) menyatakan bahwa untuk menciptakan lingkungan yang inklusif perusahaan harus memperhatikan tingkat individu dan juga manajemennya. Namun, sebagian perusahaan gagal memperhatikan tingkat tersebut. Dalam tingkat individu seringkali terdapat sikap etnosentris atau individu menganggap dirinya superior dari yang lain. Etnosentris ini mungkin tidak secara terbuka muncul atau terlihat tetapi secara tidak sadar ada. Etnosentris menyebabkan seseorang memaksakan dirinya kepada orang lain. Ini menciptakan lingkungan kerja yang opresif, tidak nyaman, dan diskriminatif. Untuk menghadapi isu di tingkat individu, perusahaan dapat mengangkat kesadaran akan diversitas. Diversitas merujuk kepada perbedaan tipe orang atau karakteristik orang dalam sebuah organisasi. Inklusi adalah pendekatan untuk menciptakan tempat kerja yang beragam yaitu menerima dengan baik berbagai pegawai, pengawas, pelanggan, atau klien. Perusahaan

melakukan pendekatan kepada keberagaman tersebut.

Selanjutnya, perusahaan gagal memperhatikan orang-orang yang memegang kuasa. Tidak ada atau hanya sedikit intervensi yang diberikan kepada tingkat pimpinan. Oleh karena itu, orang yang menjabat sebagai pemimpin-pemimpin tidak memiliki pengetahuan benar mengenai kelompok-kelompok ragam (diversitas). Menurut Turnbull, Greenwood, Tworoger, & Golden (diangkat dalam Royall et al., 2022), sedikit pemimpin atau ketua yang dibekali untuk menciptakan budaya inklusif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Tunbull dkk (2011), pemimpin-pemimpin dalam perusahaan memegang peranan penting. Pertama, mereka dilihat oleh pegawai lain. Perilaku dan sikap dari pemimpin pasti akan terlihat jelas. Hal tersebut dapat diikuti pegawai lain. Jika pemimpin tidak mendukung inklusivitas, maka tidak aneh jika pegawai lain di bawahnya tidak begitu memperhatikan inklusivitas. Selain itu, kedua pemimpin juga memengaruhi kebijakan di dalam perusahaan. Di dalam perusahaan pemimpin seharusnya berperan untuk mendorong strategi inklusif terhadap kelompok diversitas. Pemimpin dapat mengadvokasikan kebutuhan setiap kelompok beragam.

Aspek penting yang biasanya ada dalam program inklusi perusahaan adalah program untuk meningkatkan produktivitas pegawai dengan cara melatih pengetahuan dan keterampilan mereka sesuai yang dibutuhkan perusahaan. Dalam membentuk lingkungan eksternal upaya dari perusahaan yang hanya menaruh pernyataan untuk menghargai diversitas di pedoman perusahaan saja tidak cukup (Royall et al., 2022). Diharapkan pelatihan dapat meningkatkan keterampilan dari pegawai disabilitas. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Pagán-Rodríguez (2015), pelatihan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai juga akan meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, pelatihan kepada pegawai disabilitas dan non disabilitas diharapkan dapat meningkatkan produktivitas pegawai secara keseluruhan. Konsep pelatihan yang banyak digunakan perusahaan di beberapa negara adalah program pelatihan diversitas atau *diversity training*. Pelatihan diversitas dapat lebih efektif (Royall et al., 2022).

Diversity training adalah intervensi yang diberikan untuk meningkatkan relasi antar anggota kelompok dan mengurangi prasangka (Phillips et al., 2016). Program tersebut dirancang untuk meningkatkan keterampilan, menambah pengetahuan, dan memotivasi pegawai untuk dapat berinteraksi lintas

Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (JPPM)	e ISSN: 2775 – 1929 p ISSN: 2775 - 1910	Vol. 5 No. 2	Hal: 65-84	Agustus 2024
--	--	--------------	------------	--------------

kelompok. Program ini dirancang untuk mendorong terciptanya lingkungan kerja yang inklusif, ramah bagi setiap kelompok berbeda dan kelompok minoritas. Bezrukova et al., (2012) menjelaskan bahwa pelatihan diversitas didesain untuk membantu orang belajar bagaimana bekerja sama dengan orang yang berbeda darinya secara efektif. Hal tersebut akan berdampak positif bagi kinerja pegawai perusahaan. Oleh sebab itu, dalam prakteknya program pelatihan ini diberikan kepada pegawai disabilitas dan juga kepada pegawai lainnya yang non disabilitas. Pelatihan diversitas penting karena setiap perusahaan pasti terdiri dari pegawai dengan latar belakang beragam. Jika keberagaman tidak diperhatikan maka dapat memunculkan konflik, dan produktivitas perusahaan pun tidak optimal.

Di sisi lain, kurangnya pelatihan justru menjadi faktor terbentuknya masalah bagi pegawai dengan disabilitas. Mereka akan kesulitan mempertahankan pekerjaan mereka. Perusahaan akan berinvestasi dan mempertahankan pegawai yang lebih terampil dan menguntungkan. Padahal tidak semua pegawai mendapatkan pelatihan, sebagian dikarenakan perusahaan belum merencanakan program pelatihan dan sebagian lain karena menambah program pelatihan mungkin membutuhkan pengeluaran tambahan atau

aksesibilitasnya sulit. Jika hanya mengandalkan keterampilan yang sudah dikuasai pegawai disabilitas sebelum masuk perusahaan, maka itu tidak akan cukup. Di Indonesia penyandang disabilitas masih sulit mendapat akses pendidikan yang memadai. Keterampilan yang mereka kuasai pun terbatas. Ditambah keterbatasan akomodasi dan fasilitas dari tempat kerja, penyandang disabilitas akan sulit menambah keterampilan baru yang perlu ia kuasai di dalam perusahaan.

Isu terkait aspek pelatihan dalam program inklusi bagi pegawai perusahaan perlu didalami. Pelatihan sangat bermanfaat bagi pegawai, terutama program pelatihan diversitas untuk pegawai dengan disabilitas dan juga non disabilitas. Pegawai non disabilitas dapat lebih baik memahami kelompok disabilitas, mengadvokasikan kesetaraan dan perlindungan bagi pegawai disabilitas, serta menyingkirkan stigma negatif. Pegawai dengan disabilitas mendapat tambahan ilmu dan keterampilan yang sesuai dalam pekerjaan. Pelatihan diversitas sudah banyak dipakai perusahaan tetapi sedikit yang terfokus pada disabilitas (Bezrukova, Jehn, dan Spell, 2012). Penelitian ini dilakukan untuk melihat konsep pelatihan diversitas, bagaimana pelatihan diversitas berjalan, dan apa dampak dari pelatihan diversitas. Kemudian dikaji apa

Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (JPPM)	e ISSN: 2775 – 1929 p ISSN: 2775 - 1910	Vol. 5 No. 2	Hal: 65-84	Agustus 2024
--	--	--------------	------------	--------------

model pelatihan diversitas yang baik untuk disabilitas.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur. Pendekatan studi literatur dilakukan dengan cara menganalisis berbagai penelitian terdahulu melalui buku, artikel, jurnal, laporan penelitian, skripsi, tesis, disertasi, dan berbagai sumber ilmiah lain yang mengangkat isu terkait. Selain itu peneliti memahami situasi atau fenomena terkait yang menjadi latar belakang isu tersebut dikaji. Berdasarkan Zed (2008), metode studi literatur adalah rangkaian kegiatan pengumpulan data pustaka, membaca, mencatat, serta mengelola bahan penelitian tersebut. Bahan yang dikumpulkan akan dikelola menjadi penelitian baru yang terkait.

Untuk mengkaji “Program Pelatihan Diversitas Disabilitas bagi Pegawai guna Menciptakan Lingkungan Kerja yang Inklusif”, peneliti mengumpulkan sembilan artikel terkait pelatihan diversitas, program inklusi, dan pegawai disabilitas di dunia kerja melalui google scholar. Kemudian data yang sudah dikumpulkan dijadikan sebagai bahan analisis kemudian diolah sebagai penelitian yang baru. Secara lebih jelas, peneliti pertama mencari judul sesuai dengan kata kunci dan topik yang

ingin diangkat. Pertama, dicari setiap artikel atau penelitian yang membahas mengenai disabilitas dalam lingkungan kerja. Kedua, dicari artikel atau penelitian yang bahasannya terkait lingkungan kerja inklusif atau program kerja inklusif. Ketiga, dicari artikel atau penelitian yang mengangkat topik mengenai pelatihan diversitas. Terakhir, dicari artikel atau penelitian yang menganalisis implementasi model pelatihan diversitas di perusahaan-perusahaan luar negeri serta dalam negeri. Peneliti membandingkan sumber-sumber yang didapat kemudian memilih mana sumber penelitian yang paling sesuai dengan “Program Pelatihan Diversitas Disabilitas bagi Pegawai guna Menciptakan Lingkungan Kerja yang Inklusif”. Setelah itu, peneliti membuat matriks dengan memasukan data identifikasi dari sumber-sumber yang sudah dipilih. Kemudian dilakukan *review* dan analisis hasil studi literatur. Sumber-sumber yang dipakai sebagian besar dibuat dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir untuk menjaga kebaruan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja disabilitas adalah mereka yang mempunyai kelainan fisik atau mental, tetapi mampu berkegiatan dan melakukan pekerjaan di perusahaan dalam hubungan kerja

Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (JPPM)	e ISSN: 2775 – 1929 p ISSN: 2775 - 1910	Vol. 5 No. 2	Hal: 65-84	Agustus 2024
--	--	--------------	------------	--------------

internal dan eksternal untuk menghasilkan barang dan jasa. Kemudian tenaga kerja yang memiliki disabilitas mental seperti autisme. Ada juga tenaga kerja yang menyandang disabilitas fisik dan mental. Definisi penyandang disabilitas awalnya tercantum dalam Undang-Undang No 4 tahun 1997, tetapi menggunakan sebutan “penyandang cacat”. Kemudian undang-undang tersebut sudah tidak lagi berlaku digantikan definisi yang baru dibuat (Arrivanissa, 2023). Difabel atau penyandang disabilitas merujuk kepada setiap orang yang memiliki keterbatasan fisik, intelektual, sensorik, dan/atau mental dalam waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat menghambatnya berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lain berdasarkan kesamaan hak. Definisi tersebut berdasarkan Pasal 1 ayat 1 dari Undang-Undang Penyandang Disabilitas yaitu UU Nomor 8 Tahun 2016 (Arrivanissa, 2023). Undang-Undang ini merupakan kebijakan Negara Indonesia yang diadopsi dari Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD). Konvensi tersebut menyatakan bahwa penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan atau sensorik dalam jangka waktu lama. Sedangkan itu, ICF menjelaskan disabilitas sebagai konsep yang menaungi keterbatasan aktivitas dan pembatasan

partisipasi merujuk pada aspek negatif dari interaksi antar individu dan faktor kontekstual individu tersebut. Faktor kontekstual mencakup faktor lingkungan dan pribadi.

Munthe dan Nugroho (Munthe & Nugroho, 2020) menjelaskan faktor terkait lingkungan dan pribadi. Faktor lingkungan berbicara mengenai lapangan kerja yang terbuka untuk tenaga kerja disabilitas. Saat penyandang disabilitas ingin masuk ke dalam dunia kerja harus ada perusahaan yang merekrut atau membuka lowongan. Sayangnya seringkali rekrutmen tersebut tidak ramah penyandang disabilitas. Ada kasus-kasus di mana departemen pengelolaan sumber daya manusia dari suatu perusahaan terlihat tidak begitu responsif kepada penyandang disabilitas yang secara aktif menanyakan syarat dan proses seleksi pekerjaan. Selain itu ada ketidakjelasan atau kurangnya informasi mengenai syarat dan proses seleksi pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Kemudian ada juga penerimaan hanya kepada disabilitas tertentu, kualifikasi pendidikan terlalu tinggi, penipuan pekerjaan, kontrak kerja sementara, fasilitas yang tidak ramah, stigma dari pemberi pekerjaan, serta kurangnya dukungan dari keluarga. Faktor pribadi berbicara mengenai apa yang ada di dalam diri penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas mungkin mengalami kepercayaan diri

Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (JPPM)	e ISSN: 2775 – 1929 p ISSN: 2775 - 1910	Vol. 5 No. 2	Hal: 65-84	Agustus 2024
--	--	--------------	------------	--------------

yang rendah, pemilih mengenai pekerjaan, dan kurang motivasi untuk bekerja. Seringkali hambatan internal muncul karena dipengaruhi masyarakat atau lingkungan tempat penyandang disabilitas tersebut hidup.

Meskipun banyak hambatan, semakin berkembangnya zaman, semakin banyak penyandang disabilitas atau tenaga kerja dengan disabilitas yang terlibat di dalam dunia kerja baik itu pekerjaan informal maupun formal. Sudah banyak penyandang disabilitas yang bekerja di dalam perusahaan. Berdasarkan data Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan pada Oktober 2022, di Indonesia sudah ada sekitar 969 perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas. Meskipun belum sesuai dengan target pemerintah, sudah ada penyerapan tenaga kerja disabilitas di Indonesia (Tempo, 2022). Ada beberapa macam disabilitas yang sudah bekerja sebagai pegawai perusahaan berdasarkan (Putri et al., 2019). Ada tenaga kerja dengan disabilitas pada penglihatan yaitu buta, pendengaran yaitu tuli, tidak dapat berbicara, atau memiliki anggota tubuh yang tidak lengkap. Menurut Putri (2019), jenis disabilitas berupa gangguan penglihatan, pendengaran, berjalan, jari/tangan, dan komunikasi memiliki kemungkinan lebih positif untuk dipekerjakan atau terlibat dalam lingkungan kerja dibanding jenis disabilitas lainnya. Keterlibatan mereka di

dalam perusahaan mendorong perusahaan itu sendiri membuat kebijakan yang lebih baik dan ramah bagi tenaga kerja disabilitas.

Perserikatan Bangsa-Bangsa mengadakan konvensi mengenai hak-hak penyandang disabilitas. Hal itu telah disetujui dan ditandatangani oleh 166 negara. Konvensi tersebut juga telah diratifikasi negara-negara sejumlah 174 negara. Beranjak dari konvensi, negara-negara mulai membuat rencana pembangunan yang berbeda (Rika et al., 2020). Mereka mulai lebih gencar mendorong pembangunan inklusif. Salah satu contoh negara yang sudah mengimplementasikan pembangunan inklusif adalah negara Norwegia. Berdasarkan Tossebro (diangkat dalam (Rika et al., 2020) Norwegia bahkan mengimplementasikan pembangunan inklusif jauh sebelum konvensi PBB yaitu pada tahun 1960-an. Norwegia memulai pembangunan inklusif dengan menyadari bahwa masih rendah pemahaman disabilitas dalam kebijakan negara sebelumnya. Ditemukan bahwa hasil pembangunan inklusif mereka adalah rendahnya kesenjangan kesejahteraan antara penyandang disabilitas dengan yang bukan. Kemudian negara lainnya ada Australia dan Selandia Baru. Australia mendorong adanya perubahan perilaku dari orang-orang sekitar penyandang disabilitas serta dirinya sendiri.

Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (JPPM)	e ISSN: 2775 – 1929 p ISSN: 2775 - 1910	Vol. 5 No. 2	Hal: 65-84	Agustus 2024
--	--	--------------	------------	--------------

Kelompok minoritas memang sering mendapatkan perlakuan tidak adil. Masyarakat mayoritas yang tidak merasa menjadi bagian dari kelompok itu sehingga akomodasi yang diperlukan anggota minoritas kadang terlewatkan. Masyarakat cenderung kurang mengadvokasikan kebutuhan kelompok minoritas. Kelompok disabilitas yang merupakan salah satu dari minoritas pun sering menghadapi perlakuan serupa. Sejak tumbuh di tengah masyarakat, mengenyam pendidikan, hingga pekerjaan, mereka kesulitan dalam hal akses dan kesempatan. Sebagian besar penyandang disabilitas di Indonesia masih dalam keadaan ekonomi sulit dan tidak bisa secara optimal berinteraksi di lingkungan sosial. Disabilitas masih dilihat sebagai kekurangan yang memalukan dan seringkali disembunyikan oleh anggota keluarga. Selain itu, karena memiliki disabilitas, orang tersebut akan dilihat tidak mampu berfungsi selayaknya orang lain oleh masyarakat sekitarnya. Dengan begitu, keluarga seringkali tidak berupaya keras untuk memberikan pendidikan atau kesempatan yang baik untuk penyandang disabilitas. Tidak hanya itu, kebutuhan akan biaya tambahan juga menjadi penghalang bagi keluarga memberikan fasilitas dan pendidikan yang baik untuk penyandang disabilitas. Padahal kelompok minoritas termasuk disabilitas memiliki hak-hak

yang sama. Mereka punya hak hidup, pendidikan, kesehatan, politik, pengembangan, pekerjaan, dan masih banyak lagi sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Disabilitas. Sebagian besar dari mereka dapat berkontribusi seperti orang lainnya jika mendapat akses dan kesempatan yang setara. Mereka dapat mendorong perputaran ekonomi dan pembangunan negara. Untuk mensejahterakan kelompok minoritas, hal itu bukan tanggung jawab keluarga dan individu semata. Setiap pihak perlu terlibat. Pemerintah perlu membuat kebijakan yang melindungi kebutuhan kelompok tersebut. Masyarakat perlu peduli dan mengadvokasikan kebutuhan kelompok tersebut. Lapangan kerja perlu lebih inklusif dalam merekrut dan memberdayakan penyandang disabilitas.

Oleh sebab itu, selain berkomitmen untuk membuka lowongan pekerjaan bagi pegawai dengan disabilitas tanpa diskriminasi, perusahaan perlu membuat program inklusi di dalam lingkungan kerja setelah penyandang menjadi pegawai. Program inklusi bertujuan membantu pegawai dengan disabilitas dapat bekerja dengan optimal. Perusahaan berupaya untuk menjamin kesejahteraan pegawai dengan disabilitasnya. Hal ini tidak hanya menguntungkan pegawai, tetapi juga menguntungkan perusahaan.

Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (JPPM)	e ISSN: 2775 – 1929 p ISSN: 2775 - 1910	Vol. 5 No. 2	Hal: 65-84	Agustus 2024
--	--	--------------	------------	--------------

Saat perusahaan membuka lowongan kerja bagi disabilitas maka harus siap lingkungan kerjanya terdiri dari kelompok yang beragam karena diversitas budaya, latar belakang, dan kondisi individu. Berdasarkan penelitian Royall, McCarthy, dan Miller (Royall et al., 2022), banyak perusahaan mengakui diversitas dan inklusivitas tetapi tidak semuanya berhasil menciptakan lingkungan yang inklusif. Inklusivitas dalam dunia kerja adalah konsep dimana setiap orang tanpa peduli siapa mereka dapat merasa menjadi bagian, diikutsertakan, dan didukung dalam setiap area di tempat kerja. Menurut Moon & Christensen, (diangkat dalam Royall et al., 2022), lingkungan inklusif bersimbiosis dengan budaya organisasi yang secara aktif mengupayakan kesetaraan di tempat kerjanya. Inklusivitas mencakup segala posisi dalam perusahaan dari pemimpin atau petinggi hingga setiap pegawai yang ada di bawah. Menurut Giovannini (diangkat dalam Royall et al., 2022) Inklusi adalah keadaan di mana merasa berharga dan diukung. Berdasarkan Derven (diangkat dalam Royall et al., 2022) Lingkungan inklusif akan mendorong setiap orang juga dapat berkontribusi bagi kesuksesan perusahaan. Tempat kerja yang inklusif adalah yang melakukan pendekatan kepada potensi konflik akibat keberagaman yang ada. Inklusivitas tempat kerja itu penting. Hal

tersebut memiliki banyak manfaat bagi pegawai dan perusahaan.

Menurut Turnbull, Greenwood, Tworoger, & Golden (diangkat dalam Royall et al., 2022) pelatihan adalah salah satu praktik untuk mempromosikan budaya perusahaan yang diinginkan termasuk budaya inklusif. Ada berbagai macam program inklusif yang dijalankan perusahaan-perusahaan salah satunya adalah model pelatihan diversitas. Pelatihan diversitas memiliki beberapa karakteristik yaitu dapat menyesuaikan berdasarkan masukan, mengizinkan keikutsertaan penuh dari setiap pihak terkait, selaras dengan misi organisasi, dan secara konsisten diperkuat oleh budaya organisasi. Berdasarkan Lussier & Hendon (dikutip dalam Royall et al., 2022), pendekatan pelatihan diversitas bermula dari kepatuhan organisasi kepada undang-undang kesetaraan kesempatan. Beranjak dari hal tersebut, awalnya perusahaan berupaya mengasimilasi individu yang berbeda-beda ke dalam budaya organisasi dengan cara membuat pegawai sensitif pada perbedaan pegawai lainnya. Menurut Lussier & Hendon (dikutip dalam Royall et al., 2022), konsep pendekatan tersebut terus berkembang hingga sekarang organisasi fokus menciptakan inklusi bagi setiap individu.

Agar pelatihan diversitas berjalan sesuai yang diinginkan perusahaan, pelatihan harus

Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (JPPM)	e ISSN: 2775 – 1929 p ISSN: 2775 - 1910	Vol. 5 No. 2	Hal: 65-84	Agustus 2024
--	--	--------------	------------	--------------

dilakukan dengan hati-hati. Jika pelatihan diversitas dianggap membosankan oleh pegawai dan membuang waktu mereka maka hasilnya tidak efektif. Berdasarkan penelitian Hamdani & Buckley (diangkat dalam Royall et al., 2022) malah sebaliknya, pegawai melihat diversitas juga dengan pandangan yang negatif. Pegawai mungkin melihat kelompok tertentu menjadi beban atau sebagainya. Agar pelatihan diversitas jadi lebih efektif, Wheeler (diangkat dalam Ferdman & Brody, 1996) mengungkapkan bahwa pelatihan itu harus dikaitkan erat dengan strategi bisnis. Banyak perusahaan yang diteliti oleh Wheeler (1994) tidak menjelaskan atau menyampaikan dengan baik kepada peserta mengenai harapan yang ingin dicapai dari program pelatihan diversitas.

Kesulitan yang dihadapi kelompok tertentu atau individu tertentu di dalam perusahaan seringkali bukan berasal dari dirinya sendiri. Dibanding kurangnya keterampilan lebih kepada kurangnya dukungan dari pegawai-pegawai lain atau bahkan perusahaan itu sendiri. Pelatihan diversitas diberikan kepada setiap pegawai, pemimpin-pemimpin dalam perusahaan, anggota departemen sumber daya manusia, anggota yang terlibat dalam kebijakan, dan sebagainya. Pelatihan diversitas juga diberikan kepada anggota dari kelompok budaya beragam, kelompok tertentu seperti disabilitas,

dan sebagainya. Dengan kata lain, pelatihan diberikan untuk setiap pegawai terutama diperlukan bagi mereka yang memiliki peranan penting dalam menentukan budaya perusahaan. Menurut Phillips dkk (Phillips et al., 2016), pelatihan diversitas utamanya dilakukan dengan harapan organisasi jadi semakin sukses dengan pegawai-pegawai yang menunjukkan kinerja lebih baik. Menurut Bendick dkk (2001), seringkali pelatihan diversitas menargetkan perubahan perilaku pegawai terhadap anggota kelompok yang berada dalam keadaan sosial tidak menguntungkan.

Berdasarkan artikel Ferdman & Brody (Ferdman & Brody, 1996), model dari pelatihan diversitas disusun berdasarkan tiga bingkai konsep yaitu, mengapa dibuat pelatihan diversitas, apa itu pelatihan diversitas, dan bagaimana dijalankan. Menurut Ferdman & Brody (1996) ada beberapa motivasi yang mendorong perusahaan membuat program pelatihan diversitas. Pertama ada dorongan moral yang harus dipenuhi, kedua ada tekanan hukum serta sosial, serta daya saing bisnis. Pelatihan diversitas berangkat dari anggapan bahwa multikulturalisme, pluralisme, atau keberagaman adalah ideologi yang paling baik untuk setiap individu, kelompok, dan masyarakat. Kemudian dari nilai-nilai yang diyakini dibuatlah peraturan atau kebijakan

Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (JPPM)	e ISSN: 2775 – 1929 p ISSN: 2775 - 1910	Vol. 5 No. 2	Hal: 65-84	Agustus 2024
--	--	--------------	------------	--------------

pemerintah. Kebijakan yang mengatur organisasi jadi mengarah pada inklusivitas. Meskipun perusahaan tidak menganut nilai inklusif dan mementingkan keberagaman, perusahaan tersebut tetap berada di bawah tekanan hukum. Selain tekanan tersebut, perusahaan didorong daya saing. Diharapkan, jika perusahaan berhasil melibatkan semakin banyak orang yang beragam maka efektivitas perusahaan juga akan bertambah. Ini akan meningkatkan daya saing perusahaan. Perusahaan dapat memiliki salah satu motivasi di atas, tetapi pada umumnya perusahaan memiliki gabungan dari dua atau lebih motivasi.

Di dalam menjelaskan apa itu model pelatihan diversitas, Ferdman & Brody (1996) menyebutkan empat aspek. Ada aspek orientasi pelatihan, target dan objek, *positioning*, dan tingkat perubahan. Perusahaan akan menentukan orientasi pelatihan diversitas mereka. Orientasi pelatihan akan memengaruhi bagaimana pelatihan dilaksanakan nantinya. Menurut Miller (1994a) yang diangkat dalam penelitian Ferdman & Brody (1996), orientasi pelatihan diversitas memiliki dua pendekatan yaitu fokus kepada perbedaan individu atau *social diversity* dan pendekatan keadilan sosial atau *social justice*. Yang pertama fokus melihat perbedaan dari setiap individu. Yang kedua fokus menghilangkan diskriminasi, untuk

menghilangkan diskriminasi dan tekanan secara langsung, perusahaan harus mengidentifikasi apa, dimana, bagaimana, apa mekanismenya, dan bagaimana mengeliminasinya. Miller (diangkat dalam Ferdman & Brody, 1996) merasa bahwa sebenarnya kedua fokus itu sama penting. Harus ada cara untuk mengangkat keduanya untuk mendapat hasil yang lebih efektif.

Selanjutnya, Ferdman & Brody (1996) menjelaskan bahwa perusahaan perlu menentukan di tingkat mana akan dilakukan perubahan. Tingkat perubahan berkaitan dengan aspek target pelatihan. Tingkat perubahan sendiri mencakup individu, interpersonal, grup, intergrup, organisasi, dan masyarakat. Dalam tingkat individu pelatihan bertujuan untuk mengubah perilaku. Di tingkat interpersonal, pelatihan berusaha membangun komunikasi yang baik antar individu. Di tingkat grup, pelatihan berfokus pada pembangunan tim. Di tingkat intergrup, pelatihan berusaha meningkatkan relasi antar kelompok etnis, gender, dan sebagainya. Di tingkat organisasi, pelatihan fokus mendorong lingkungan yang inklusif. Di tingkat masyarakat, pelatihan fokus untuk meningkatkan nilai-nilai multikulturalisme. Aspek target atau objek mencakup mikro dan makro Wheeler (diangkat dalam Ferdman & Brody, 1996). Mikro

Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (JPPM)	e ISSN: 2775 – 1929 p ISSN: 2775 - 1910	Vol. 5 No. 2	Hal: 65-84	Agustus 2024
--	--	--------------	------------	--------------

mengangkat keterampilan, pengetahuan, dan perilaku. Makro mengangkat perubahan budaya, peningkatan produktivitas, dan sebagainya.

Ferdman & Brody (1996) menjelaskan bahwa pelatihan diversitas dijalankan dengan memperhatikan aspek pertama yaitu tipe pembelajaran. Tipe pembelajaran akan diberikan kepada individu atau kelompok. Di dalam pembelajaran, teknik dan strategi akan disesuaikan oleh pelatih tergantung tingkat perubahannya. Pada umumnya, pelatihan diversitas menggunakan pendekatan didaktik dan *experiential learning*. Pendekatan didaktik berarti di dalam pelatihan akan ada pemberian prinsip-prinsip umum, materi, dan sebagainya yang berkaitan dan tujuan pelatihan. Hammer (diangkat dalam Ferdman & Brody, 1996) menjelaskan bahwa pendekatan didaktik didasarkan pada interaksi antar orang dengan budaya berbeda akan lebih efektif saat ada pengertian budaya satu sama lain. Maka menurut Hammer (1983), pendekatan didaktik paling sesuai dipakai untuk pelatihan yang utamanya mengejar pengetahuan objektif dan kesadaran. Ferdman & Brody (1996) menjelaskan bahwa *Experiential learning* didasarkan pada asumsi bahwa pembelajaran terbaik ada melalui keaktifan dan partisipasi. Berdasarkan Pruegger dan Rogers (diangkat dalam Ferdman & Brody, 1996), pendekatan tersebut akan berdampak

pada sikap, dan meningkatkan keterampilan komunikasi.

Ferdman dan Brody (1996) juga menjelaskan aspek kedua dan ketiga. Pelatihan diversitas memperhatikan aspek kedua yaitu durasi waktu. Pelatihan akan dijalankan untuk jangka panjang atau pendek. Jika tujuan dari pelatihan diversitas adalah perubahan budaya atau perusahaan melihat pelatihan diversitas sebagai sebuah proses memahami hubungan antara isu keberagaman, inklusi, dan bisnis. Maka pada umumnya, pelatihan diversitas tersebut memakai durasi jangka panjang. Pelatihan diversitas berjalan dengan memperhatikan aspek ketiga yaitu peran dan kompetensi pelatih atau *trainer*. Sebagai pelatih, ada beberapa keterampilan dan pengetahuan yang harus dimiliki. Keterampilan seperti menghadapi konflik, menjadi fasilitator, *modeling*, dan konsultasi adalah beberapa contoh. *Modeling* berbicara mengenai bagaimana pelatih menunjukkan model pelatihan diversitas yang baik. Menunjukkan bagaimana kerja sama dan sebagainya.

Penelitian Derven (diangkat dalam Royall et al., 2022) mengambil contoh program pelatihan diversitas yang cukup efektif adalah praktik dari China Merchants Bank. Perusahaan tersebut secara agresif memastikan setiap pegawai ikut pelatihan antar budaya. Kemudian

Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (JPPM)	e ISSN: 2775 – 1929 p ISSN: 2775 - 1910	Vol. 5 No. 2	Hal: 65-84	Agustus 2024
--	--	--------------	------------	--------------

di dalam pelatihan, perusahaan menekankan dua hal yaitu kesamaan dan perbedaan dari setiap budaya berbeda. Pelatihan diversitas diperlukan agar setiap pegawai bisa memahami kerangka berpikir yang berbeda-beda. Di dalam meningkatkan efektivitas, peran pemimpin perusahaan juga ada. Pegawai berpartisipasi dalam pelatihan, belajar mengidentifikasi, kemudian berkomunikasi dengan para pemimpin perusahaan yang berbicara mewakili kelompok ragamnya masing-masing. Jika pemimpin kurang memahami budayanya apalagi mewakili budaya yang bukan miliknya, maka bisa jadi hasilnya kurang sesuai. Selain itu, pemimpin-pemimpin tersebut sudah selama dua tahun terakhir dilatih untuk mengidentifikasi bias tanpa sadar setelah itu membuat strategi menghadapi bias tersebut.

Penelitian lain dilakukan dan diangkat dalam *review* oleh Devine & Ash (2022) mengenai penggunaan program pelatihan diversitas untuk mengurangi prasangka buruk terhadap pegawai aborigin. Penelitian ini dilakukan dalam organisasi pelayanan publik. Berdasarkan laporan, ada penurunan stereotip negatif dan prasangka. Meskipun tiga bulan kemudian ditemukan perubahan tersebut tidak bertahan lama. Namun, ditemukan setahun kemudian peserta yang mengikuti pelatihan diversitas lebih menghargai keberagaman.

Perbedaan dampak dari pelatihan, berhasil atau tidaknya, dipengaruhi oleh faktor kontekstualnya. Misalnya, bagaimana perusahaan tersebut merencanakan pelatihan, menjalankan, menjadikan kegiatan itu wajib atau tidak, dan sebagainya. Berdasarkan penelitian, pelatihan diversitas yang diwajibkan seringkali menjadi bumerang. Sedangkan pelatihan yang sukarelawan umumnya diambil oleh pegawai yang sejak awal sudah menghargai keberagaman.

Dalam Phillips dkk (Phillips et al., 2016) dijelaskan bahwa beberapa aspek dari intervensi pelatihan dapat berdampak pada pelatihan diversitas. Ada tiga kategori yang umumnya dipertimbangkan untuk pelatihan yaitu faktor desain, konten, dan partisipan. Di dalam faktor desain ada yang disebut durasi pelatihan. Pertama, ditemukan bahwa pelatihan diversitas akan berdampak lebih besar jika memakai durasi waktu yang lebih lama. Durasi yang lebih lama berarti menyediakan waktu agar pelatih atau *trainer* berhasil memberikan pengembangan keterampilan dengan sesuai. Selain itu, pelatih juga bisa mengerti lebih jelas apa yang melatarbelakangi adanya prasangka dan diskriminasi di antara pegawai. Sedangkan, melakukan pelatihan-pelatihan tetapi berdurasi sedikit akan berdampak lebih kecil juga. Menariknya, ditemukan juga jika pelatihan

Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (JPPM)	e ISSN: 2775 – 1929 p ISSN: 2775 - 1910	Vol. 5 No. 2	Hal: 65-84	Agustus 2024
--	--	--------------	------------	--------------

dilakukan terlalu lama maka ada perubahan balik dalam dampak. Kedua, selain durasi, distribusi sesi pelatihan dapat mempengaruhi hasil. Laporan dari banyak penelitian menunjukkan bahwa pelatihan bersesi-sesi dan tersebar dalam beberapa minggu memberikan dampak lebih efektif. Ketiga, metode pemberian pelatihan dengan komputer atau secara langsung juga memberikan perbedaan. Metode pemberian secara langsung kepada orang yang dituju akan memberi hasil yang lebih efektif.

Dalam faktor konten, pertama, ditemukan bahwa spesifikasi memengaruhi efektivitas. Pelatihan yang lebih spesifik pada satu topik diversitas sementara ini ditemukan lebih efektif dibanding pelatihan yang langsung mengangkat berbagai topik. Misalnya yang diangkat spesifik mengenai topik ras, hasilnya lebih baik daripada mengangkat dua topik sekaligus yaitu ras dan gender. Namun, masih diperlukan penelitian tambahan untuk membandingkan efektivitas keduanya. Kedua, pelatihan diversitas yang mendorong interaksi dan keaktifan partisipan menunjukkan hasil yang lebih positif. Pelatihan yang memberi kesempatan agar peserta lebih banyak bekerjasama atau menyelesaikan tugas bersama adalah pelatihan yang mendorong keaktifan partisipan. Hal ini akan memberikan hasil kognitif yang positif. Beberapa metode *active*

learning seperti bermain peran, diskusi, dan games dapat digunakan dalam program pelatihan. Itu dapat meningkatkan kognitif dan afektif. Berdasarkan penelitian Madera, setelah dilakukan post training test, ada bukti menunjukkan bahwa menetapkan target adalah unsur yang penting. Partisipan yang membuat target lebih mungkin menunjukkan sikap positif terhadap diversitas. Ada konten spesifik yang bisa diberikan dalam pelatihan diversitas, yaitu membicarakan mengenai mitos-mitos yang sering beredar di masyarakat terkait kelompok tertentu. Kemudian membicarakan konten seputar hukum dan kebijakan.

Dalam faktor partisipan, ditemukan bahwa keikutsertaan manajemen tingkat atas memberikan dampak baik. Manajer memiliki pengaruh besar dalam membentuk norma dan budaya perusahaan. Manajer dapat terlibat memberikan pelatihan maupun terlibat dalam menindaklanjuti pelatihan. Selain itu, komposisi dan karakteristik partisipan memengaruhi. Komposisi berbicara mengenai ras dan gender. Berdasarkan penelitian yang sudah dijalankan, ditemukan bahwa kelompok yang berisi lebih dari 60% perempuan memberikan hasil yang lebih baik.

Sudah banyak perusahaan yang menggunakan strategi pelatihan diversitas. Perusahaan-perusahaan mendorong pegawainya

Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (JPPM)	e ISSN: 2775 – 1929 p ISSN: 2775 - 1910	Vol. 5 No. 2	Hal: 65-84	Agustus 2024
--	--	--------------	------------	--------------

mengikuti pelatihan diversitas. Namun, pelatihan diversitas itu kebanyakan fokus mengangkat isu perbedaan seperti budaya, etnis, ras, dan gender. Pegawai didorong untuk memahami perbedaan antar budaya yang beragam dan bekerja sama dengan dengan kelompok berbeda. Sedangkan, isu kelompok orang dengan disabilitas lebih sedikit diperhatikan. Di Indonesia ini dapat terjadi karena penyerapan tenaga kerja disabilitas sendiri masih sedikit. Ada perusahaan yang belum mempekerjakan pegawai disabilitas sesuai peraturan pemerintah. Ada juga perusahaan yang mempekerjakan pegawai disabilitas tetapi belum secara optimal memberikan pelatihan diversitas terkait disabilitas. Sebagian perusahaan juga belum begitu mengakomodasi dan mendorong adanya penerimaan disabilitas di lingkungan kerja. Stigma dan prasangka negatif menjadi hambatan yang besar.

Di perusahaan dalam negeri, ada perusahaan yang mempraktekkan sebuah program pelatihan yang merupakan implementasi dari kebijakan diversitas perusahaan. Salah satu contohnya adalah praktik diversity program oleh PT Wangta Agung, yang paparkan dalam penelitian Effendi dan Yunianto (2017). Program tersebut diatur Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khusus tenaga

kerja atau pegawai disabilitas. Aspek penting dalam program tersebut adalah pelatihan. Pelatihan merupakan fasilitas yang diberikan perusahaan untuk memberi kesempatan bagi pegawai disabilitas. Pegawai akan mengikuti pelatihan produksi yang diajarkan atau dibimbing oleh tenaga profesi ahli di dalam perusahaan. Tujuannya adalah mendukung pegawai disabilitas bekerja dengan optimal dalam perusahaan. Dengan adanya pelatihan, terjadi peningkatan kinerja. Di PT Wangta Agung salah satu pelatihannya adalah pegawai disabilitas diajarkan bagaimana memproduksi sepatu. Sepatu adalah produk perusahaan tersebut. Pembekalan pelatihan disertai dengan arahan dan motivasi dari tenaga ahli. Bersamaan dengan itu, pegawai non disabilitas juga mendapat pelatihan. Mereka dilatih bahasa isyarat Sistem Isyarat Bahasa Indonesia (SIBI) dan Bahasa Isyarat Indonesia (BISINDO)

Serupa dengan PT Wangta Agung, terdapat juga praktik program pelatihan diversitas di perusahaan-perusahaan Amerika. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Phillips dkk (2016), ada beberapa strategi pelatihan diversitas khusus disabilitas yang dipakai dalam perusahaan-perusahaan Amerika. Beberapa strategi dianalisis untuk melihat yang mana paling efektif dapat memberikan hasil positif. Strategi pelatihan diversitas yang

Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (JPPM)	e ISSN: 2775 – 1929 p ISSN: 2775 - 1910	Vol. 5 No. 2	Hal: 65-84	Agustus 2024
--	--	--------------	------------	--------------

dianalisis itu lebih fokus diberikan kepada pegawai non disabilitas seperti pengawas, ahli manajemen sumber daya manusia, dan penyedia pelayanan disabilitas dalam perusahaan. Ada program pelatihan diversitas khusus disabilitas yang dijalankan oleh Milt Wright and Associates. Program itu terdiri dari 11 modul, menggunakan metode pelatihan yang interaktif, serta disampaikan langsung secara pribadi. Ada program pelatihan yang dijalankan *the Workforce Discovery*. Program itu menggunakan metode pembelajaran interaktif serta terdiri dari empat modul. Keempat modul itu adalah memahami disabilitas, memahami implikasi hukum di Amerika, mengetahui akomodasi yang masuk akal, serta etiket berkomunikasi dan berinteraksi.

Untuk memahami lebih dalam manfaat dari program pelatihan diversitas, Phillips dkk (2016) menjelaskan perubahan yang terjadi bagi pegawai peserta pelatihan yang terjadi. Pada program pelatihan diversitas yang pertama diangkat, ada perubahan dalam pengetahuan mengenai disabilitas, perilaku, dan intensi perilaku setelah mengikuti pelatihan. Perubahan dalam peserta tersebut cukup signifikan. Sebagian peserta pelatihan juga melakukan aksi intervensi dalam perusahaan seperti aksi individu, mengajarkan orang lain, membentuk kerjasama, dan mengubah kebijakan atau

praktik. Pelatihan itu menggunakan metode online dan secara langsung untuk menyampaikan beberapa modul.

Untuk mendukung keberhasilan program pelatihan diversitas setiap pihak di dalam perusahaan perlu terlibat terutama para pemimpin dan pendamping. Selain itu, salah satu pihak yang juga dapat dilibatkan adalah pekerja sosial dalam perusahaan. Pekerja sosial bisa melakukan intervensi dengan cara mengkaji budaya kerja di perusahaan dan melihat apa saja kebutuhan yang perlu diangkat dalam pelatihan. Selanjutnya pekerja sosial dapat ikut terlibat dalam perencanaan program, pelaksanaan, serta evaluasi. Di sisi lain yang juga sama penting, pekerja sosial dapat membantu advokasi dan perbaikan kebijakan internal perusahaan.

Menurut Warrick (diangkat dalam Royall et al., 2022), budaya organisasi yang sehat akan mendorong perasaan aman secara psikologis bagi pegawai. Setiap individu pegawai dari kelompok yang beragam akan merasa nyaman untuk membagikan ide mereka. Dengan begitu, pegawai disabilitas dapat terlibat lebih banyak dalam pekerjaan serta berinteraksi baik dengan pemimpin atau pegawai lainnya. Sosialisasi dan pelatihan bisa mendorong budaya sehat tersebut. Selain itu, pelatihan diversitas dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mendorong produktivitas perusahaan.

Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (JPPM)	e ISSN: 2775 – 1929 p ISSN: 2775 - 1910	Vol. 5 No. 2	Hal: 65-84	Agustus 2024
--	--	--------------	------------	--------------

SIMPULAN DAN SARAN

Salah satu strategi membentuk program inklusif adalah pemberian pelatihan bagi pegawai disabilitas serta pegawai non disabilitas. Pelatihan tersebut untuk memberikan pemahaman yang benar mengenai disabilitas, menyingkirkan prasangka negatif, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk memakai program diversitas yang benar-benar efektif.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu, pelatihan diversitas yang sudah dijalankan memang berhasil memberikan dampak yang positif bagi pegawai disabilitas dan juga perusahaan. Pegawai disabilitas lebih diterima, mendapat perlakuan yang adil, mendapat perlindungan serta pemenuhan hak yang lebih baik, dan kinerja mereka pun semakin baik. Bagi perusahaan, kinerja pegawai akan mendorong produktivitas perusahaan. Hal itu sangat bermanfaat. Hasil positif atau signifikansi pelatihan diversitas disabilitas tentu saja dipengaruhi berbagai faktor di dalam perusahaan. Meskipun memiliki motivasi yang baik, jika tidak dirancang dan dieksekusi dengan baik maka hasilnya belum tentu positif.

Untuk meningkatkan inklusivitas perusahaan-perusahaan di Indonesia dan

mencapai target pemerintah mengenai kesejahteraan, maka bisa memakai strategi pelatihan diversitas ini. Tidak hanya mengangkat isu keberagaman suku, agama, ras, dan antargolongan (SARA) di pegawai, tetapi juga mengangkat kelompok minoritas disabilitas. Pelatihan diversitas mengenai disabilitas perlu dijalankan dengan benar untuk memberikan hasil yang efektif.

Pelatihan diversitas sebaiknya dilakukan langsung secara pribadi atau menggabungkan metode langsung dan online. Tidak disarankan menggunakan metode online saja karena hasil yang kurang maksimal. Selanjutnya, durasi untuk pelatihan harus disesuaikan. Jika terlalu pendek maka tidak memberi dampak, tetapi jika terlalu lama akan menjadi bumerang. Mengenai banyak sesi, dianjurkan pelatihan diversitas ada dalam sesi yang banyak dan tersebar di beberapa minggu. Cara itu diteliti lebih membawa hasil yang efektif. Perlu diperhatikan juga, jika ingin membuat pelatihan diversitas pertimbangkan sistem pelatihan itu wajib atau tidak. Menurut penelitian sebelumnya, jika diwajibkan tetapi dijalankan dengan tidak benar maka peserta akan melihat pelatihan itu dengan sudut pandang negatif. Jika tidak diwajibkan maka seringkali yang mengikuti pelatihan hanya mereka yang sejak awal sudah mengapresiasi disabilitas. Sedangkan yang perlu diubah perilaku dan

Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (JPPM)	e ISSN: 2775 – 1929 p ISSN: 2775 - 1910	Vol. 5 No. 2	Hal: 65-84	Agustus 2024
--	--	--------------	------------	--------------

pikirannya tidak mengambil pelatihan diversitas. Selanjutnya, ditemukan bahwa keterlibatan pemimpin dalam pelatihan diversitas memberikan dampak yang baik. Pemimpin dapat membantu mengarahkan atau menjadi teladan bagi pegawai lainnya. Pemimpin yang dapat mewakili kelompok ragam dengan tepat juga menjadi dorongan positif.

Berbagai model pelatihan diversitas perlu terus diteliti lebih dalam. Banyak faktor yang memengaruhi keberhasilan penelitian sehingga tidak semua bisa disamaratakan dan belum ada hasil yang benar-benar pasti. Perbedaan lingkungan dan kondisi di Indonesia dan luar negeri juga perlu dipertimbangkan sebelum memberikan pelatihan diversitas bagi pegawai di Indonesia. Perlu ada penelitian dan kajian lebih mendalam mengenai perbedaan tersebut dan signifikansi perbedaan tersebut untuk membuat pelatihan yang efektif. Ada berbagai latar belakang penyandang disabilitas di Indonesia yang berbeda dari penyandang disabilitas di luar negeri. Pegawai lain yang tidak disabilitas perlu memahami situasi penyandang disabilitas di Indonesia dengan benar.

Akibat terbatasnya sumber penelitian mengenai program pelatihan diversitas disabilitas di perusahaan Indonesia, maka penelitian ini belum bisa mengkaji secara

mendalam program tersebut sudah berjalan efektif atau belum. Hal selanjutnya yang dapat diteliti dengan lebih menarik adalah bagaimana intervensi pekerja sosial dalam isu kebijakan inklusi perusahaan dan pegawai disabilitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Arrivanissa, D. S. (2023). Mewujudkan Hak dan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Tuna Netra Dalam Perspektif Hukum dan Hak Asasi Manusia. *El-Dusturie*, 2(1).
- Apsari, N. C., & Mulyana, N. (2018). Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3), 234-244.
- Bezrukova, K., Jehn, K. A., & Spell, C. S. (2012). Reviewing diversity training: Where we have been and where we should go. *Academy of Management Learning & Education*, 11(2), 207-227.
- Effendi, A. B., & Yuniarto, R. (2017). Implementasi diversity program bagi tenaga kerja penyandang disabilitas pada pt. Wangta agung kota surabaya. *Indonesian Journal of Disability Studies*, 4(2), 96-103.
- Ferdman, B. M., & Brody, S. E. (1996). Models of diversity training. *Handbook of intercultural training*, 2, 282-303.
- Gould, Robert et al. 'Disability, Diversity, and Corporate Social Responsibility: Learning from Recognized Leaders in Inclusion'. 1 Jan. 2020 : 29 – 42.
- Munthe, R. C., & Nugroho, F. Role of Disability Activists to Enhance Employment Equity for Person with Disabilities.

Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (JPPM)	e ISSN: 2775 – 1929 p ISSN: 2775 - 1910	Vol. 5 No. 2	Hal: 65-84	Agustus 2024
--	--	--------------	------------	--------------

- Pagán-Rodríguez, R. (2015). Disability, training and job satisfaction. *Social Indicators Research*, 122, 865-885.
- Phillips, B. N., Deiches, J., Morrison, B., Chan, F., & Bezyak, J. L. (2016). Disability diversity training in the workplace: Systematic review and future directions. *Journal of occupational rehabilitation*, 26, 264-275.
- Putri, A. (2019). Disabilitas Dan Partisipasi Di Pasar Tenaga Kerja Indonesia: Analisis Data Sakernas 2018. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 14(2), 559947.
- Royall, S., McCarthy, V., & Miller, G. J. (2022). Creating an Inclusive Workplace: The Effectiveness of Diversity Training. *J. Glob. Econ. Trade Int. Bus*, 3, 39-55.
- Robinson, A. N., Arena, D. F., Lindsey, A. P., & Ruggs, E. N. (2020). Expanding how we think about diversity training. *Industrial and Organizational Psychology*, 13(2), 236-241.
- Soedarmadi, Y. N. (2020). Apakah pelatihan keterampilan antarbudaya pada instansi pemerintahan dapat meningkatkan sensitivitas antarbudaya? Peranan nilai lokal gotong royong. *Jurnal Psikologi Sosial*, 18(3), 270-276.
- Turnbull, H., Greenwood, R., Tworoger, L., & Golden, C. (2011). The inclusion skills measurement profile: Validating an assessment for identification of skill deficiencies in diversity and inclusion. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 15(1), 11.
- Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., ... & Corbière, M. (2018). Disability and employment—overview and highlights. *European journal of work and organizational psychology*, 27(1), 40-55.