



Pemberdayaan Pekerja Disabilitas “Teman Tuli” di Inklusiv Warung, Canggü

Ramadhini Putri Yenadin*, Wahyu Budi Nugroho, Gede Kamajaya

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana

* Correspondence: ramadhiniputriy01@gmail.com

Abstract

This research analyzes the empowerment of deaf friends with disabilities who work at Inklusiv Warung, Canggü. Empowerment is implemented as a strategy and effort to increase people's abilities and independence so that they can pull people out of inequality and backwardness. The aim of this research is to explain and analyze the process, implementation and obstacles to implementing disability worker empowerment at Inklusiv Warung, Canggü. The method used in this research is a qualitative approach with a descriptive type. The theory used as a scalpel in this research is the community empowerment theory of Jim Ife and Frank Tesseriero. The results of this research show that Inklusiv Warung, Canggü provides empowerment in the form of providing employment opportunities for deaf friends. Skills improvement programs are also often implemented, such as the implementation of workshop activities and other programs that embrace the deaf community, so as to hone the communication and socialization patterns of deaf employees. Inklusiv Warung is a forum for deaf friends to gain empowerment and obtain the equal rights they deserve. Challenges in the form of communication barriers and lack of self-confidence among deaf friends are the core problems in the empowerment process at Inklusiv Warung. However, the research results also show that there are many positive impacts felt by deaf friends after joining Inklusiv Warung, Canggü.

Keywords: *empowerment, disability, teman tuli, inklusiv warung*

Abstrak

Penelitian ini menganalisis mengenai pemberdayaan dari para penyandang disabilitas teman tuli yang bekerja di Inklusiv Warung, Canggü. Pemberdayaan dilaksanakan sebagai strategi dan upaya untuk meningkatkan kemampuan dan kemandirian masyarakat sehingga dapat menarik masyarakat dari kesenjangan dan keterbelakangan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memaparkan dan menganalisis terkait proses, pelaksanaan, sekaligus hambatan dari implementasi pemberdayaan pekerja disabilitas di Inklusiv Warung, Canggü. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori pemberdayaan masyarakat dari Jim Ife dan Frank Tesseriero. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Inklusiv Warung, Canggü memberikan pemberdayaan berupa penyedia lapangan pekerjaan bagi para teman tuli. Program peningkatan keterampilan juga kerap dilaksanakan, seperti pelaksanaan kegiatan *workshop* dan program lainnya yang merangkul komunitas tuli, sehingga mampu mengasah pola komunikasi dan sosialisasi para karyawan tuli. Inklusiv Warung menjadi wadah bagi teman-teman tuli untuk mendapat pemberdayaan serta mendapatkan hak kesetaraan sesuai dengan yang selayaknya mereka dapatkan. Tantangan berupa kendala komunikasi dan ketidakpercayaan diri para teman tuli menjadi permasalahan inti dalam proses pemberdayaan di Inklusiv Warung. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tercipta banyak dampak positif yang dirasakan bagi para teman tuli setelah bergabung dalam Inklusiv Warung, Canggü.

Kata kunci: pemberdayaan, disabilitas, teman tuli, inklusiv warung

I. Pendahuluan

Hak-hak tenaga kerja di Indonesia telah diatur dengan tegas dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Pasal 27 Ayat (2) yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal tersebut secara jelas menyebutkan bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, termasuk didalamnya hak bagi setiap warga negara

penyandang disabilitas atas pekerjaan yang layak (Fauzi, 2021). Implementasi sistem ketenagakerjaan harus diatur agar dapat memenuhi hak-hak dan perlindungan yang menjangkau seluruh lapisan masyarakat. Diperlukan pengaturan yang mampu mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja di Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial seperti yang tercantum dalam Undang-Undang No.39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Dalam menjalankan peranannya masing-masing, diperlukan adanya kesadaran dari masing-masing pihak, karena berdasarkan kondisi di lapangan, pihak pencari/penerima kerja tidak hanya berasal dari masyarakat umum saja, namun juga dari masyarakat berkebutuhan khusus/difabel. Penyedia kerja diharapkan dapat memperluas lapangan pekerjaan dengan menyesuaikan kemampuan dari penyandang disabilitas itu sendiri (Chintariani, 2021).

Pengertian disabilitas menurut *World Health Organisation* (WHO) didefinisikan sebagai suatu keadaan yang menyebabkan terbatasnya kemampuan seseorang untuk melakukan aktivitas yang dianggap normal yang disebabkan karena hilangnya kemampuan fisiologis, psikologis, maupun kelainan fungsi anatomi tubuh (Balqis, 2019). Apabila dilihat dari perspektif sosial, disabilitas merupakan suatu ketidakberfungsian (Barnes & Merer, 2007). Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 8 tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, juga menjelaskan bahwa “Penyandang disabilitas merupakan setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan persamaan hak” (Fauzi, 2019).

Sehubungan dengan keresahan yang kerap dialami para disabilitas, dapat dikatakan bahwa banyak persepsi yang timbul dan berkembang di masyarakat yang memandang bahwa penyandang disabilitas dianggap tidak memiliki peran dan fungsi yang sempurna. Keadaan tersebut semakin mendorong asumsi-asumsi negatif kepada para difabel. Diskriminasi serta perlakuan negatif kerap kali diterima oleh para difabel, baik dari lingkungan sosial, pendidikan, pekerjaan, dll. Hal tersebut kemudian menjadi suatu persoalan serius karena pada dasarnya penyandang disabilitas sama dengan manusia lainnya, mereka merupakan bagian dari masyarakat yang memiliki hak, kewajiban, serta kedudukan yang sama dalam segala aspek kehidupan. Hal ini sejalan dengan amanat yang tertuang dalam pembukaan dan batang tubuh Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) yang mengamanatkan kepada pemerintah untuk dapat mewujudkan kesejahteraan sosial yang berkeadilan bagi seluruh rakyat Indonesia, termasuk didalamnya para penyandang disabilitas (Putra, 3: 2019).

Berdasarkan data dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali menjelaskan bahwa ada sekitar 12.086 penduduk penyandang disabilitas dan sekitar 10.703 atau (88,56%) diantaranya berusia 18 tahun ke atas (suaradewata.com, 2021). Badan Pusat Statistik juga mengungkapkan bahwa jumlah penyandang disabilitas di Kabupaten Badung tahun 2011 diketahui sebanyak 1.704 orang. Namun demikian terjadi peningkatan penyandang disabilitas pada tahun 2015 menjadi 2.114 orang. Kemudian menurut data dari Dinas Sosial Kabupaten Badung tahun, pada 2019 jumlah penyandang disabilitas di Kabupaten Badung bertambah menjadi 3.045 orang. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa penyandang disabilitas, khususnya di Kabupaten Badung terus mengalami peningkatan setiap tahunnya.

Sehubungan dengan tingginya angka difabel khususnya di kabupaten Badung, pemerintah Provinsi Bali membentuk peraturan daerah provinsi Bali nomor 9 tahun 2015 mengenai perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas, bahwa untuk menjamin dan melindungi hak konstitusional para penyandang disabilitas yang belum menikmati kesempatan yang sama dengan orang lain, maka perlu mendapatkan perlindungan dan pelayanan secara optimal sehingga penyandang disabilitas dapat mandiri dan berpartisipasi sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan tanpa diskriminasi. Upaya pemenuhan hak dan kesejahteraan tersebut tidak akan berjalan sempurna tanpa diringi dengan proses untuk dapat mengasah keterampilan individu, sehingga para difabel turut memiliki daya saing di dunia pekerjaan. *Image* “disabilitas” bukan berarti menjadi sebuah pengecualian terhadap kemampuan yang mereka miliki. Oleh karena itu, pelaksanaan program-program pemberdayaan dianggap menjadi salah satu solusi bagi permasalahan ini.

Upaya-upaya pemberdayaan bagi para difabel dapat kita amati melalui lahirnya berbagai organisasi atau komunitas sosial yang bergerak dalam pemberdayaan disabilitas. Diantaranya, Difalink, PUSPADI, DNetwork yang merupakan organisasi dengan program pendampingan, pelatihan, dan penempatan penyandang disabilitas yang dikelola secara swadaya dengan kerjasama dengan pihak swasta maupun NGO asing (Padmayani Luh, dkk : 3). PUSPADI misalnya, merupakan salah satu organisasi yang membantu orang-orang dengan disabilitas fisik untuk dapat mengakses layanan rehabilitasi. Didirikan sejak tahun 1999, PUSPADI memiliki komitmen untuk meningkatkan kehidupan masyarakat disabilitas fisik di seluruh Bali dan Indonesia Timur, serta berupaya dalam memperjuangkan kesetaraan sosial bagi para penyandang disabilitas.

Disamping pelaksanaan program berupa peningkatan *softskill* dan *hardskill*, upaya penyedia lapangan pekerjaan bagi para difabel juga dilihat sebagai suatu bentuk pemberdayaan. Hal tersebut yang turut mendorong lahirnya Difalink, salah satu organisasi yang turut bergerak di bidang pemberdayaan disabilitas. Difalink merupakan sebuah perusahaan yang menjembatani para penyandang disabilitas ke perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja atau secara umum, Difalink berperan sebagai *platform* penyedia lapangan kerja bagi para difabel. Difalink juga turut membantu penyandang disabilitas dalam peningkatan keterampilannya melalui program kegiatan *capacity building*, *outbond*, dialog aktif, serta *job fair* (Padmayani Luh, dkk : 3).

Pemberdayaan terhadap disabilitas dapat dilakukan melalui berbagai bidang, baik peningkatan keterampilan, peningkatan pendidikan berupa edukasi dalam bidang akademik, dan bentuk lainnya. Hal ini juga dapat digunakan sebagai modal untuk mereka menjalani kehidupan meskipun mereka memiliki keterbatasan. Upaya pemberdayaan ini tentunya tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya kontribusi dan kolaborasi antar beberapa pihak. Hal tersebut dapat diberikan oleh pemerintah melalui kerjasama dengan seluruh elemen masyarakat dengan para *stakeholder*, salah satu contohnya adalah sistem pemberdayaan disabilitas, khususnya teman tuli pada Inkulsiv Warung yang terletak di Daerah Canggu, Bali.

Inkulsiv Warung merupakan salah satu restoran yang didirikan sejak 15 Agustus 2022 lalu oleh Hans de Waal dan Gunn Wibisono. Hadirnya Inkulsiv Warung, awalnya merupakan sebuah gagasan terhadap proyek pemberdayaan masyarakat minoritas. Salah satu pendiri Inkulsiv Warung, Gunn Wibisono menyadari bahwa perjuangan kelompok minoritas untuk mencapai kesetaraan, masih menjadi PR besar di negara ini, khususnya kesenjangan terhadap kelompok disabilitas (kamibijak.com, 2022). Hans dan Gunn melihat bahwa kawan difabel saat ini masih sangat berjuang untuk mendapatkan hak dalam hidupnya. Contohnya dalam mendapatkan pekerjaan yang layak, sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Penyandang Disabilitas tahun 2016 (Sampaijauh.com, 2022).

Inkulsiv warung hadir sebagai sebuah ikon baru yang menjadi ruang bagi para disabilitas, khususnya teman tuli untuk dapat mengembangkan potensinya. Dengan total pekerja tuli sebanyak kurang lebih 9 orang, Inkulsiv tidak hanya mempertemukan teman tuli dengan teman dengar. Namun juga turut berupaya mempersatukan keduanya dengan harapan tercipta kolaborasi serta harmonisasi antar keduanya. Penggunaan bahasa isyarat menjadi hal umum yang wajib diterapkan sehari-harinya disini, hal tersebut membuat kedua pihak harus terus beradaptasi dengan penggunaan bahasa isyarat (kamibijak.com, 2022). Untuk memudahkan komunikasi, Inkulsiv juga membuat sistem inkulsif berupa QR Code untuk para teman tuli jika sewaktu-waktu ingin memesan makanan sekaligus berbincang dengan para teman tuli.

II. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif atas dasar pertimbangan kemungkinan data yang diperoleh di lapangan berupa data faktual berdasarkan analisis mendalam. Creswell (1998), menyatakan penelitian kualitatif sebagai suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden, dan melakukan studi pada situasi yang alami. Lebih lanjut, penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang memanfaatkan wawancara terbuka untuk menelaah sikap, perasaan, dan perilaku individu atau sekelompok orang. Penelitian kualitatif dapat menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau tulisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Penelitian deskriptif ditujukan untuk mengumpulkan data secara rinci yang menggambarkan gejala sosial yang ada dan mengidentifikasi masalah atau kondisi nyata. Data yang terhimpun dari penelitian deskriptif berasal dari sumber data berupa wawancara, foto, *videotape*, dokumen pribadi, catatan lapangan, dan dokumen resmi lainnya. Pendekatan kualitatif deskriptif dapat memberikan penjelasan yang rinci terkait pemberdayaan penyandang disabilitas pada Inkulsiv Warung, Canggus serta dapat memberikan analisis terkait implementasinya dalam masyarakat.

Sesuai dengan pendekatan yang digunakan, maka instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah peneliti sendiri. Peneliti sebagai *key instrument* atau alat peneliti yang utama, yang berarti bahwa peneliti harus dapat mengungkapkan makna, berinteraksi terhadap nilai-nilai lokal dimana hal ini tidak bisa dilakukan dengan kuesioner, angket atau yang lainnya. Oleh karena itu kehadiran peneliti di lokasi penelitian mutlak diperlukan sesuai dengan prinsip-prinsip penelitian kualitatif yaitu peneliti harus menciptakan hubungan yang baik dengan subjek penelitian. Berkenaan dengan hal ini peneliti melakukan perencanaan, pelaksana, pengumpulan data, penganalisis, penafsir data, dan meliputi jenis instrumen.

Peneliti juga memerlukan instrumen tambahan yang dapat menunjang jalannya penelitian, diantaranya alat perekam suara, kamera, alat tulis, serta pedoman wawancara untuk membantu peneliti dalam proses penelitian ketika terjun ke lapangan. Pedoman wawancara disini diperlukan sebagai acuan dalam proses wawancara terkait bagaimana proses serta implementasi program pemberdayaan disabilitas di inkulsiv warung.

Analisa data bertujuan untuk memperoleh jawaban atas permasalahan-permasalahan yang di ketengahkan. Kemudian setelah data-data sudah terkumpul dari berbagai sumber dan dengan menggunakan beberapa metode pengumpulan data, langkah selanjutnya adalah mereduksi data, dilakukan dengan jalan membuat abstraksi. Abstraksi merupakan membuat usaha rangkuman inti, proses dan pertanyaan-pertanyaan yang perlu dijaga sehingga tetap berada didalamnya. Analisis data adalah proses perorganisasian dan mengurutkan data kedalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data (Moleong, 2002). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis interaktif dari Milles & Huberman. Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas sehingga datanya sudah jenuh. Analisis data dilakukan dengan tujuan agar informasi yang dihimpun akan menjadi jelas dan eksplisit. Teknik analisis data dalam suatu penelitian dilakukan menggunakan analisis data kualitatif deskriptif, sehingga peneliti menggambarkan keadaan atau fenomena yang diperoleh kemudian menganalisisnya dengan bentuk kata-kata untuk memperoleh kesimpulan. Aktivitas dalam analisis data yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

Analisis data dalam penelitian merupakan suatu kegiatan yang sangat penting dan memerlukan ketelitian serta kekritisian dari peneliti. Tujuan utama analisis data ialah mengorganisasikan data. Imron dalam (Zuriah, 2007) menyatakan bahwa analisis data dalam penelitian kualitatif adalah proses pelacakan dan pengaturan secara sistematis transkrip wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain yang dikumpulkan untuk meningkatkan pemahaman terhadap bahan-bahan tersebut agar dapat diinterpretasikan temuannya kepada orang lain. Dalam hal ini peneliti melakukan pencatatan pada saat wawancara, mengumpulkan data-data dari dokumen yang relevan dengan penelitian berupa foto-foto wawancara dengan siswa yang bersangkutan. Kemudian menyusun hasil-hasil wawancara dan dikembangkan untuk dianalisis sehingga menghasilkan sebuah kesimpulan. Sedangkan observasi dilakukan pada saat peneliti melakukan wawancara, peneliti terlibat langsung dilokasi kemudian mengamati kejadian-kejadian di lapangan.

Metode analisis data terdiri dari model analisis mengalir, yaitu tiga komponen analisis (reduksi data, display atau penyajian data, penarikan kesimpulan lalu diverifikasi) dilakukan saling menjalin dengan proses pengumpulan data dan mengalir bersama. Sedangkan model analisis interaksi, yaitu komponen reduksi data dan sajian data dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data. Setelah data terkumpul, maka ketiga komponen analisis (reduksi data, sajian data, penarikan kesimpulan) berinteraksi Milles dan Huberman (dalam Iskandar, 2009).

III. Hasil dan Pembahasan

Proses Pemberdayaan Disabilitas “Teman Tuli” di Inklusiv Warung

Keterbatasan akses dan peluang kerja bagi para teman-teman berkebutuhan khusus menjadi kendala tersendiri bagi para difabel. Sehubungan dengan hal ini, kehadiran Inklusiv Warung dapat menjadi wadah bagi para teman-teman disabilitas, sehingga mereka dapat menyalurkan bakat dan potensi yang dimilikinya secara optimal. Inklusiv Warung memberikan peluang baru berupa penyedia lapangan pekerjaan bagi para disabilitas khususnya teman tuli. Inklusiv Warung memberikan kesempatan yang sama bagi para disabilitas maupun non disabilitas untuk mendapatkan akses pekerjaan yang layak sesuai dengan kapasitas dan kemampuan masing-masing. Baik teman tuli maupun teman dengar melalui tahapan yang sama dalam perekrutan pekerja di Inklusiv Warung. Adapun tujuan dari upaya yang dicetuskan oleh Inklusiv Warung adalah agar teman-teman disabilitas dapat mengembangkan potensi dirinya serta memperluas relasi dengan teman-teman tuli maupun teman dengar. Inklusiv Warung berupaya menghapus stigma negatif terhadap kelompok marginal yang berkembang di masyarakat (yang dalam hal ini teman tuli).

Hadirnya Inklusiv warung membuktikan kepada masyarakat, juga pemerintah bahwa teman-teman disabilitas juga memiliki potensi yang sama dengan masyarakat lainnya. Pemberdayaan tersebut menghasilkan sebuah praktik sosial baru bagi teman-teman tuli. Mulai dari program workshop, kumpul komunitas, serta kegiatan hiburan lainnya yang diharap dapat merangkul teman-teman dari segala kalangan. Tidak hanya bertujuan menggaet pengunjung, namun lebih dari itu Inklusiv berusaha mengembangkan kreatifitas serta memperluas relasi teman-teman disabilitas maupun non-disabilitas. Hal ini juga diharapkan dapat mengedukasi masyarakat bahwa teman tuli maupun teman disabilitas juga mampu beradaptasi di tengah-tengah masyarakat tanpa terbatas oleh stigma dan persepsi negatif yang mengarah pada diskriminasi.

Perekrutan Karyawan di Inklusiv Warung

Dalam proses memberdayakan kelompok tuli yang dilakukan oleh Inklusiv Warung, terdapat empat aspek yang menjadi kriteria dalam perekrutan tenaga kerja di Inklusiv Warung, diantaranya dengan mempertimbangkan kinerja kerja (dalam masa percobaan tiga bulan), kemampuan keterampilan, kemampuan motivasi diri sendiri, serta mampu berkomunikasi dalam bahasa isyarat dengan baik. Inklusiv Warung turut memiliki kualifikasi tersendiri dalam perekrutan pegawai sehingga nantinya teman disabilitas dapat bekerja sesuai dengan kemampuan dan *passion* yang dimiliki.

Konsep kesetaraan menjadi hal utama yang tampak dalam perjalanan Inklusiv Warung, hal tersebut terimplementasi secara langsung melalui program yang dicetuskan bahwa seluruh karyawan diwajibkan untuk mengikuti kelas bahasa isyarat. Hal ini diharapkan agar seluruh karyawan dapat berkomunikasi dengan baik dengan Teman Tuli. Dalam prosesnya, lowongan kerja yang dibuka bagi staff tuli disebarkan melalui konten video yang menyebutkan bahwa Inklusiv Warung membutuhkan *server*, *bartender*, dan *steward*. Lowongan disebarkan melalui media sosial seperti *instagram*, *facebook*, dan lain-lain.

Selain bagi *internal* karyawan Inklusiv Warung, mereka juga rutin menghadirkan beberapa kegiatan yang diselenggarakan pada periode tertentu. Beberapa kegiatan yang telah diselenggarakan oleh Inklusiv Warung di antaranya, *tarot reading*, *live drawing*, *drag show*, *balinese deaf dancer* dan lain-lain. Hal yang membuat kegiatan *tarot reading* di sini unik dan berbeda adalah *tarot reader* di sini merupakan seorang *queer*. Sejalan dengan gagasannya, Inklusiv berupaya memberi wadah bagi kelompok marginal yang kurang mendapat perhatian di Indonesia. Tidak hanya itu, Inklusiv Warung juga cukup rutin mengadakan kegiatan *workshop* yang melibatkan komunitas teman tuli, namun juga terbuka untuk umum. Kegiatan-kegiatan tersebut turut dipandu oleh *MC* yang juga merupakan teman tuli dimana *MC* akan memandu acara menggunakan bahasa isyarat, didampingi dengan salah satu karyawan dengar yang akan menerjemahkan bahasa isyarat ke pengunjung yang datang.

Proses Kerja di Inklusiv Warung

Setelah melalui proses perekrutan diatas, para karyawan selanjutnya memasuki masa percobaan selama tiga bulan, baru kemudian resmi menjadi karyawan. Karyawan akan menempati posisi sesuai dengan posisi yang

mereka ajukan pada saat perekrutan pegawai. Dalam masa percobaan, karyawan akan mendapatkan sesi *mentorship* dimana karyawan baru akan ditempatkan di bawah bimbingan mentor atau *supervisor* yang berpengalaman untuk memastikan bahwa karyawan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Ketika karyawan dilihat sudah mampu, pegawai akan dilepas melakukan tugasnya sesuai dengan *jobdesc* yang sudah diinformasikan sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara serta observasi penulis, pola komunikasi yang para teman tuli gunakan selama bekerja adalah dengan menggunakan bahasa isyarat kepada sesama pegawai, baik teman tuli kepada teman tuli maupun teman tuli kepada teman dengar.

Tidak hanya teman tuli yang menguasai bahasa isyarat, namun teman-teman dengar pun juga memiliki kemampuan berbahasa isyarat. Selain menggunakan bahasa isyarat, mereka juga kerap menggunakan gestur tangan untuk membantu berkomunikasi, misalnya seperti menunjuk, dan memperagakan langsung percakapan yang dimaksud. Penggunaan bahasa isyarat akan lebih efisien dan memudahkan para pegawai dalam berkomunikasi, dibandingkan dengan cara berkomunikasi melalui tulisan yang cenderung memakan waktu cukup lama untuk menulis terlebih dahulu. Selain itu, penggunaan bahasa isyarat dalam berkomunikasi juga sekaligus melatih kemampuan para pegawai dalam penggunaan BISINDO.



Gambar 1. Cara berkomunikasi antar pegawai Inklusiv Warung

Dalam prosesnya, pada saat ada pengunjung yang datang, *server/waiter* akan segera mendatangi pengunjung dengan membawa buku menu. Setiap teman tuli di Inklusiv Warung diberikan sebuah pin yang dipasang pada seragam, sehingga pengunjung dapat mudah mengenali bahwa pegawai tersebut adalah teman tuli. Pin tersebut disematkan di seragam setiap pegawai tuli di Inklusiv Warung. Ketika hendak memesan, pengunjung dapat menunjuk menu yang ingin dipesan dan menunjukkan kepada teman tuli yang bertugas sebagai *server*.

Setelah pesanan masuk, maka *server* akan menginformasikan menu yang dipesan kepada bagian dapur. Berdasarkan hasil pengamatan penulis, mayoritas dari para pegawai menggunakan bahasa isyarat dalam berkomunikasi antar sesama pegawai, sehingga memudahkan mereka untuk saling mengerti dan memahami maksud dari masing-masing.



Gambar 2. Pin “I’m Deaf” yang dipakai setiap pegawai tuli di Inklusiv Warung

Sumber : Youtube

Lebih lanjut lagi , sejalan dengan visi misi yang diusung dalam mewujudkan kesetaraan hak bagi setiap individu, Inklusiv Warung melibatkan setiap pegawainya dalam setiap aspek pekerjaan. Dapat terlihat dari bagaimana bentuk diskusi yang terbentuk didalamnya. Rapat-rapat yang dilaksanakan tidak hanya melibatkan pegawai dengar, namun juga turut serta melibatkan teman-teman tuli.

Wujud kesetaraan juga dapat diamati secara nyata bahwa pada beberapa posisi di pihak manajemen (misalnya seperti HRD dan Manajer) disini, juga merupakan teman tuli. Dalam hal itu, dapat dikatakan bahwa program dan rancangan-rancangan yang akan dibawa kedepannya tentu akan mempertimbangkan suara yang berasal dari aspirasi teman-teman tuli, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kontrol dan kualitas perusahaan.

Tantangan dan Kendala dalam Pemberdayaan Pekerja Disabilitas “Teman Tuli” di Inklusiv Warung

Terdapat beberapa kendala yang dialami Inklusiv Warung seiring dalam perjalanannya. Tantangan tersebut dapat berupa kendala komunikasi dan relasi. Hal ini menjadi kendala utama yang terlihat dalam perjalanan Inklusiv Warung. Kendala relasi mencakup kendala yang dirasakan oleh masing-masing individu itu sendiri, umumnya mengenai kesulitan teman tuli untuk dapat bergabung dan berbaur dengan masyarakat. Selain itu, kendala komunikasi kerap juga dirasakan. Seperti penggunaan bahasa isyarat yang terbatas bagi sebagian besar pengunjung.

Kendala Komunikasi

Kendala utama yang kerap dialami oleh Inklusiv Warung dalam upaya pemberdayaan diantaranya kendala dalam hal komunikasi. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang *hospitality*, kepuasan pelanggan adalah hal yang utama disini. Diperlukan penyampaian yang baik dari pihak toko kepada pelanggan. Namun, kendala akan pengetahuan tentang bahasa isyarat masih kurang dipahami oleh masyarakat luas.

Komunikasi yang terjalin antara pegawai dengar dan pegawai tuli sehari-hari menggunakan bahasa isyarat, sehingga apabila tidak menguasai bahasa isyarat akan sulit untuk dapat berkoordinasi, memberi arahan, serta berpengaruh terhadap pola komunikasi yang terjalin dalam lingkungan kerja.

Begitupula komunikasi yang terjalin antara pegawai dan pelanggan yang datang. Tidak semua pelanggan menguasai bahasa isyarat, sehingga untuk meminimalisir miss komunikasi, teman tuli yang bertugas sebagai server akan menggunakan tulisan apabila ada hal yang kurang jelas yang disampaikan oleh pelanggan.

Saat ini, sebagian besar karyawan Inklusiv Warung telah mampu menggunakan bahasa isyarat dalam berkomunikasi, namun sewaktu-waktu terdapat kesulitan dalam penggunaannya, mereka menggunakan alat tulis atau live speed to text (aplikasi). Selain itu, sebagai media penyampaian informasi disebarkan juga mealui *whatsapp group*. Terdapat suatu hal yang terbilang unik, yakni ketika *meeting* selain menggunakan

live transcript, teman dengar yang memiliki kemampuan bahasa isyarat bagus akan turut diminta menerjemahkan. Ketika terjemahan dirasa kurang akurat, maka teman dengar akan menginfokan apabila mereka tidak paham.

Mendapati hambatan tersebut, pihak Inklusiv berupaya mencari solusi yang baik bagi kedua belah pihak. Menurut Inklusiv Warung, dalam mencapai visi dan misi yang diusung, diperlukan adanya kolaborasi dan kerjasama dari kedua belah pihak. Teman dengar diharapkan dapat memahami dan menyesuaikan teman tuli. Begitu pula dengan teman tuli, yang diharapkan dalam berbaur dan saling berkolaborasi.

Dalam berkomunikasi dengan teman tuli, terdapat beberapa aspek yang penting untuk diperhatikan. Mimik wajah, gestur tubuh, arah tatapan mata menjadi hal penting yang patut diperhatikan ketika berkomunikasi dengan teman tuli. Dengan bertatap mata kepada lawan bicara, juga menunjukkan bahwa kita menghargai dan memperhatikan lawan bicara secara sopan. Oleh karena itu, pengetahuan akan etika berbicara yang baik juga penting diperhatikan, terutama ketika berkomunikasi dengan teman tuli.



Gambar 3. Komunikasi Antara *Staff* Tuli dengan Pelanggan
Sumber : Tempo

Kendala Relasi dan Kenyamanan Diri di Lingkungan Kerja

Kendala lainnya yang dihadapi seiring berjalannya Inklusiv Warung terlihat dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja kedepannya. Perasaan minder, dan kurang percaya diri kerap masih muncul pada sebagian teman tuli di Inklusiv Warung. Kendala dalam berkomunikasi secara lisan terkadang cukup mempengaruhi semangat dan motivasi dalam lingkungan kerja. Dorongan dan *support* rekan kerja dinilai menjadi hal yang utama dalam hal ini. Ketika lingkungan kerja nyaman, maka kinerja dan kualitas karyawan tentunya akan turut meningkat. Dalam hal ini, Inklusiv turut menggaet komunitas tuli dengan program-program rutin setiap minggunya dimana Inklusiv mengadakan program workshop, *deaf show*, dan lain-lain. Hal ini berlangsung, kembali lagi sebagai upaya Inklusiv dalam merangkul dan memudahkan teman-teman tuli agar mereka dapat merasa nyaman serta dapat berinteraksi dengan baik, baik dengan sesama teman tuli juga kepada masyarakat luas.

Selain itu, dalam dunia kerja kendala sosial menjadi suatu hal yang wajar. Beberapa karyawan kerap merasa cemas terhadap perlakuan kurang baik yang kerap mereka alami. Perlakuan diskriminasi kerap masih cukup sering mereka alami. Anggapan bahwa teman tuli memiliki keterbatasan sehingga tidak akan mampu mengerjakan suatu hal. Stigma-stigma seperti ini yang berusaha dihapuskan dalam masyarakat.

Kendala Dalam Beradaptasi

Dalam kesehariannya, teman tuli juga merasakan kendala yang cukup sulit dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja terutama pada periode awal bekerja. Umumnya kendala dalam beradaptasi adalah sulitnya bersosialisasi dan berinteraksi dengan banyak orang, terlebih lagi mayoritas dari pengunjung Inklusiv Warung merupakan wisatawan asing sehingga proses penerjemahannya tentu akan lebih rumit. Selain itu, suasana

Seiring berjalannya waktu, mereka dapat beradaptasi dan saling memahami satu sama lainnya. Yang mungkin awalnya teman tuli merasa kesulitan dalam berkomunikasi dan berbaur, kelamaan mereka sudah dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang ada di Inklusiv Warung.

Analisis Teori Pemberdayaan Masyarakat Jim Iff dan Frank Tesoriero

Upaya pemberdayaan disabilitas di Indonesia telah menunjukkan kemajuan yang cukup signifikan dalam beberapa waktu terakhir. Berbagai upaya dan program telah dicanangkan oleh berbagai pihak baik pemerintah maupun non pemerintah. Perluasan akses pendidikan, dengan harapan bahwa anak-anak dengan kebutuhan khusus memiliki akses yang setara terhadap pendidikan formal. Pelatihan keterampilan dan penempatan kerja juga merupakan suatu program yang diberlakukan, dengan harapan dapat membantu meningkatkan *soft skill* maupun *hard skill* para disabilitas untuk dapat bersaing dengan kemampuan yang mereka miliki. Upaya ini juga terlaksana dengan harapan dapat memberikan kesempatan bagi teman-teman difabel agar mereka dapat hidup secara mandiri serta dapat berpartisipasi dalam kehidupan sosial, ekonomi serta politik.

Inklusiv warung menjadi salah satu lembaga perorangan yang berupaya membangkitkan pemberdayaan bagi para disabilitas khususnya disabilitas tuli. Upaya pemberdayaan di sini tentunya akan melewati proses dan tahapan tertentu agar akhirnya dapat dikatakan sebagai sebuah pemberdayaan. Menurut Jim Iff dan Frank Tessario, terdapat enam pendekatan dalam pemberdayaan masyarakat. Pemberdayaan dinyatakan berhasil apabila aspek tersebut telah terimplementasi dengan baik.

Enam Aspek atau Karakteristik Dalam Mencapai Pemberdayaan Di Inklusiv Warung

Berdasarkan teori pemberdayaan masyarakat dari Jim Iff dan Frank Tessario, terdapat enam aspek yang dapat dikaji dan dianalisis dalam upaya mencapai pemberdayaan masyarakat. Enam aspek tersebut diantaranya.

1. Sentralisasi menjadi desentralisasi

Sebagai salah satu restoran berlabel *social impact*, Inklusiv Warung berusaha menanamkan kesadaran akan kesetaraan dalam setiap aspek sosial. Kesetaraan yang diperjuangkan antar disabilitas dengan non-disabilitas, pemahaman akan kesetaraan yang ingin ditanamkan bahwa kelompok minoritas juga berhak mendapat kesempatan dan perlakuan yang sama. Sejalan dengan hal ini, yakni asas sentralisasi menjadi desentralisasi. Pemberdayaan akan melalui tahap perencanaan kebijakan yang dijalankan dengan membangun atau mengubah sebuah struktur lembaga yang mampu memberikan akses yang sama dalam mengakses sumber daya. Dalam hal ini Inklusiv Warung hadir sebagai sebuah lembaga dan ruang sosial yang berperan dalam memberikan pemberdayaan kepada Teman-teman Tuli khususnya di Bali. Pemberdayaan disini bertujuan agar teman-teman tuli dapat memiliki kesempatan yang sama dengan masyarakat normal untuk bisa berpartisipasi aktif dan langsung dalam kehidupan masyarakat.

Inklusiv membuat berbagai perencanaan dalam proses pemberdayaannya. Rancangan tersebut dibuat dalam berbagai bidang yang ditujukan untuk seluruh kelompok marginal (dalam hal ini teman tuli) yang ada di Bali. Dalam hal ini, program pemberdayaan utama yang dilakukan Inklusiv Warung adalah sebagai penyedia lapangan pekerjaan bagi para teman tuli. Melihat realitanya bahwa masih sangat sulit bagi para difabel dalam mencari pekerjaan di kehidupan saat ini, Inklusiv hadir dengan sebuah komitmennya untuk dapat memberikan kesetaraan atau *equality* bagi setiap individu di masyarakat tanpa memandang latar belakang sosialnya. Dalam hal ini, Inklusiv telah berhasil memberikan wadah dan kesempatan yang setara antara kelompok tuli dengan kelompok dengar khususnya dalam aspek pekerjaan. Di dalamnya, sistem pengambilan keputusan juga tidak semata-merta didasarkan oleh kemudi satu pihak saja (individu yang menempati struktur tertinggi dalam susunan perusahaan), namun juga mempertimbangkan dan sangat memperhatikan pihak lain di bawahnya (yang dalam hal ini merupakan para pegawai baik teman tuli maupun teman dengar).

"Inklusiv Warung selain memakai live transcriptr, teman dengar yang memiliki kemampuan bahasa isyarat bagus juga diminta untuk menerjemahkan agar tidak bingung. Kadang, kalau teman dengar sedang libur, malahan saya yang menjadi JBI sembari lihat live transcriptr. Nah kalau kurang akurat nanti teman dengar

pasti akan bilang karena mereka yang degar” (Cristo, Event Manager Inklusiv Warung dalam wawancara pada 5 Maret 2024)

Inklusiv bersama-sama berupaya menumbuhkan kesadaran masyarakat akan pentingnya menumbuhkan kesetaraan dalam segala aspek kehidupan. Jabatan dan peran tidak memandang latar belakang fisik, Teman Tuli juga mendapatkan kesempatan yang sama untuk meningkatkan jenjang karirnya sesuai dengan kemampuan dan kemampuan yang dimiliki masing-masing. Dalam artian, dalam pengambilan keputusan disini tidak terbatas sampai dengan kalangan petinggi saja, lebih dari itu, Inklusiv berusaha merangkul setiap karyawan sebagai upaya pengembangan kualitas dan mutu perusahaan.

2. *Top-Down* menjadi *Bottom-Up*

Lebih lanjut, pengaplikasian konsep *bottom-up* di Inklusiv warung terlihat dari bagaimana proses penerimaan karyawan tuli yang justru menjadi aspek utama yang berusaha diwujudkan di sini. Bukan berarti teman tuli dianggap menduduki kelas yang lebih rendah dibandingkan teman dengar lainnya, namun dalam hal ini menyangkut kelompok minoritas/marginal yang kerap kurang diperhatikan di masyarakat. Inklusiv Warung melihat bahwa persoalan lapangan pekerjaan di Indonesia bagi para disabilitas masih menjadi keresahan tersendiri bagi para difabel. Kurangnya lapangan pekerjaan yang ramah bagi para difabel, turut berdampak pada angka pengangguran di Indonesia. Konsep *top-down* menjadi *bottom-up* disini dapat dianalisis dari bagaimana Inklusiv Warung mengidentifikasi permasalahan lapangan pekerjaan bagi para difabel lalu kemudian mengembangkannya menjadi sebuah pemberdayaan. Darisini dapat dikatakan bahwa upaya ini berasal dari masyarakat, oleh masyarakat dan untuk masyarakat.

Selain itu, implementasi dari konsep *bottom-up* dalam pemberdayaan di Inklusiv Warung juga mengacu pada pemberian kekuatan dan kontrol kepada individu atau kelompok yang lebih kecil dalam membuat keputusan serta mengelola sumber daya disana. Pendekatan ini mendorong partisipasi aktif dari masyarakat, khususnya Teman Tuli misalnya terkait program-program yang dilaksanakan. Inklusiv juga menyediakan pelatihan berbahasa isyarat yangmana ini merupakan bentuk nyata dari penyediaan akses bagi para kelompok dibawahnya. Melihat dari program rutin yang dilaksanakan oleh inklusiv yang melibatkan komunitas tuli, Inklusiv juga berupaya memberikan sarana berdiskusi yang aman dan nyaman. Harapannya, akan terjadi diskusi yang interaktif serta mendorong pola komunikasi baik antara teman tuli dengan teman tuli maupun teman tuli dengan teman dengar.

3. *Uniformity* menjadi Variasi Lokal

Pada dasarnya, setiap masyarakat memiliki kebutuhan dan permasalahan yang berbeda-beda, oleh karena itu pola penyelesaian yang digunakan juga berbeda-beda menyesuaikan dengan kebutuhan masing-masing. Dalam praktik, penerapan asas *uniformity* lebih banyak menghasilkan in-efisiensi, karena program-programnya tidak mampu mengantisipasi dan mengakomodasi persoalan serta kebutuhan masyarakat yang beragam (Soetomo, 2018:78).

Bentuk proses *uniformity* menjadi variasi lokal yang dapat diamati dari Inklusiv Warung adalah target kalangan di Inklusiv Warung. Inklusiv terbuka untuk umum bagi segala golongan dan karakter masyarakat tanpa memandang kelas dan kehidupan sosialnya. Teman tuli, teman dengar, teman-teman *queer*, dan lain-lain. Inklusiv berupaya menjadi rumah yang nyaman bagi semua kalangan masyarakat.

“Selama bekerja disini, kami diberikan kesempatan yang sama untuk dapat berekspresi. Ada salah satu kegiatan rutin kami seperti karaoke night tapi dikemas dengan ramah tuli. Itu jadi salah satu kegiatan paling menarik bagi saya.” Iam, Waitress Inklusiv Warung dalam wawancara pada 25 Juli 2024.

Tanpa berusaha menyeragamkan satu pihak saja, semua orang akan mendapatkan hak serta kesempatan yang sama disini. Semua terjalin atas pemikiran toleransi oleh semua pihak. Dalam konteks ini, kelompok marginal disini dapat diklasifikasikan sebagai suatu variasi lokal. Sehingga, pemecahan masalah menggunakan kearifan lokal ini dapat dilihat sebagai suatu bentuk pendekatan yang lebih ke arah toleransi.

Sejalan dengan salah satu konsep mural yang digambarkan di tembok Inklusiv Warung, yang mengusung konsep *Unity in Diversity*. Disamping menyeragamkan, keberagaman justru menjadi hal yang ingin ditonjolkan Inklusiv Warung. Setiap individu memiliki warna, karakter, dan kaunikannya masing-masing,

begitu pula dengan teman-teman tuli. Menjadi minoritas dengan kekurangan yang dimiliki bukan berarti suatu kesalahan. Di samping berusaha untuk dapat seragam dengan lingkungan, alangkah lebih indah apabila keberagaman dibiarkan atau bahkan dikembangkan sehingga menghasilkan keunikan dan ciri khas tersendiri bagi pemiliknya. Tidak hanya mencakup persoalan kelompok disabilitas, Inklusiv juga memberikan ruang bagi para kelompok *queer* yang kerap terpinggirkan dalam lingkungan sosial.

4. Komando menjadi proses belajar

Tahapan selanjutnya dalam klasifikasi pemberdayaan dalam sistem komando menjadi proses belajar. Pelaksanaan pembangunan dan pemberdayaan masyarakat yang menggunakan pendekatan pemberdayaan sudah tidak lagi menggunakan sistem instruktif dan komando, hal tersebut dapat mengedepankan pengambilan keputusan oleh masyarakat (Soetomo, 2018:79). Kewenangan masyarakat dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan perlu diimbangi. Pemberian kewenangan dan pengembangan kapasitas bermakna bahwa pengakuan akan kemampuan masyarakat untuk melakukannya. Yang juga bermakna bahwa proses ini mengandung perubahan sikap dan pandangan tentang masyarakat yang semula. Pemberian kewenangan dan pengembangan kapasitas juga berarti perubahan sikap dan pandangan tentang masyarakat yang semula *under estimate* menjadi adanya pengakuan atas kapasitasnya.

Inklusiv Warung dalam hal ini berupaya menyediakan sarana pembelajaran bagi para Teman Tuli yang bekerja di Inklusiv Warung. Namun jika dilihat lebih dalam, implementasinya dapat dikatakan masih kurang. Dalam upaya pemberdayaan, proses yang paling utama ialah tahap dan proses pembelajarannya sehingga menghasilkan suatu kemampuan/*skill* baru sehingga dapat dikatakan memberdayakan. Dalam prosesnya, para karyawan baru akan mendapat masa pelatihan selama tiga bulan. Dalam periode tersebut para karyawan akan diberikan pelatihan dan dibimbing dalam menjalankan tugas sesuai dengan posisi masing-masing. Apabila karyawan mendapatkan posisi di bagian dapur maka pelatihan yang didapatkan seputar menu yang menjadi sajian di Inklusiv Warung. Apabila karyawan mendapat posisi sebagai penyaji, maka pelatihan yang diberikan seputar bagaimana etika dalam berkomunikasi dengan tamu. Sehingga pada akhirnya, masing-masing pegawai hanya mendapat pelatihan sesuai dengan posisi penempatannya masing-masing.

5. Ketergantungan menjadi Keberlanjutan

Penerapan sistem komando instruktif adalah suatu dampak dari pendekatan bottom-up, yakni proses pengelolaan pembangunan oleh masyarakat sendiri dan tindakan bersama untuk peningkatan kehidupan. Berdasarkan proses belajar yang sudah diuraikan diatas, maka keberlanjutan merupakan dampak/konsekuensinya. Proses belajar, menghasilkan pengetahuan dan kearifan lokal juga menghasilkan mekanisme pembangunan yang melembaga (Soetomo, 2018:82). Proses pembelajaran yang menghasilkan suatu kearifan lokal, dipadukan dengan modal sosial yang menjadi penggerak, kemudian menyebabkan masyarakat dapat melakukan pengelolaannya sendiri secara mandiri. Ketika suatu budi daya telah dilaksanakan secara terus menerus hingga menghasilkan suatu kebiasaan, kemudian lambat laun menjadi suatu budaya, maka proses pemahaman tersebut dapat dikatakan berhasil. Melalui siklus ini, akan berlangsung sebuah keberlanjutan dari aktivitas lokal ke aktivitas lokal lainnya sebagai bentuk peningkatan kapasitas masyarakatnya dalam upaya peningkatan kesejahteraannya.

Melalui pelatihan dan training pegawai sebelum menjadi pegawai tepat. Teman tuli tentu akan mendapat arahan mengenai *jobdesc* dan peran yang akan mereka kerjakan nantinya. Setiap posisi memiliki aturan dan proses pembelajaran yang berbeda-beda. Misalnya kristo, selaku *Event Manager* Inklusiv Warung. Dalam wawancara, ia menjelaskan bahwa ia belum pernah menjajahi posisi sebagai *Event Manager* sebelumnya. Ia memiliki latar belakang pendidikan sebagai seorang guru. Namun lambat laun seiring perjalanannya di Inklusiv sebagai seorang *event manager*, ia berhasil menjalaninya sampai saat ini. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa sebuah pengetahuan yang dijalankan secara berkelanjutan akan menghasilkan suatu budaya yang mengarah kepada pemberdayaan. Hal tersebut kemudian menghasilkan suatu kemampuan baru bagi individu yang menjalankannya. Maka dari itu, pemberdayaan dapat dikatakan berhasil apabila telah mampu membuahkan transformasi kepada individu yang menjalankannya.

Bentuk lain sebagai taraf keberhasilannya, dengan adanya Inklusiv Warung turut meningkatkan tingkat kepercayaan diri para pegawai tuli disana. Dengan hadirnya Inklusiv Warung, mereka mendapatkan wadah

untuk dapat menonjolkan diri tanpa terbatas oleh stigma mengenai “disabilitas”. Teman-teman Tuli juga dapat menjangkau relasi yang lebih luas baik melalui pelanggan yang datang kesana, maupun relasi yang mereka dapatkan dari komunitas tuli yang mengikuti program/kegiatan rutin di Inklusiv Warung. Dengan meningkatkan kepercayaan diri para Teman Tuli, maka dapat dikatakan bahwa Teman-teman Tuli yang pada awalnya memiliki keterbatasan dalam berkomunikasi dan bersosialisasi, akhirnya mendapatkan kemampuan bersosialisasi yang lebih baik.

6. *Improvement* menjadi *Transformation*

Tahap terakhir dalam konsep pemberdayaan Ife, yakni *Improvement* menjadi *transformation*. Dalam upaya pemberdayaan, subjek yang hendak diberdayakan adalah individu-individu terkait, dimana sumber permasalahannya terletak pada kondisi ketidakberdayaan masyarakatnya. Dalam kehidupan sosial di masyarakat, apabila ada suatu ketidakberdayaan dalam lingkup tertentu, sebetulnya merupakan bentuk dari permasalahan struktural. Hal tersebut disebabkan oleh adanya unsur diskriminasi dan dalam suatu sistem. Maka dari itu perubahan untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui pemberdayaan mengandung unsur transformasi struktural (Soetomo, 2018:86). Upaya transformasi struktural yang dapat dilakukan oleh masyarakat adalah melalui gerakan-gerakan sosial.

Dalam hal ini, gerakan sosial dapat menjadi sarana perubahan dan pemberdayaan melalui gerakan sosial yang mengusung nilai-nilai seperti keadilan dan kesetaraan. Apabila nilai tersebut sudah terimplementasi dalam masyarakat, hal tersebut akan menjadi sebuah transformasi struktural. Yangmana hal tersebut didasarkan atas asumsi bahwa setiap struktur akan didukung oleh nilai, sehingga apabila pendukungnya berubah maka strukturnya juga akan turut berubah. Dalam tahap ini, pemberdayaan terjadi ketika perusahaan tidak hanya melakukan perbaikan dalam aspek-aspek, namun juga mengadopsi perubahan yang lebih fundamental misalnya perubahan dalam cara memimpin, pola kerjasama, serta beradaptasi dengan lingkungan.

Pola kepemimpinan dalam struktur Inklusiv Warung merupakan pola struktural, di mana tersusun atas beberapa bagian yang saling mempengaruhi satu dengan lainnya. Tahapan *transformation* berakar ketika suatu upaya pengembangan dapat berhasil dijalankan dan merubah struktur dan akar dalam sebuah perusahaan menuju perubahan jangka panjang. Dalam inklusiv warung, permasalahan utama yang menjadi kendala bagi sebagian besar pegawai ialah dalam aspek komunikasi. Dalam hal ini, Ade Wirawan selaku HRD Inklusiv Warung menjelaskan bahwa solusi yang mereka terapkan yakni melalui identifikasi permasalahan terlebih dahulu, bagaimana penyebabnya, apakah berkaitan dengan tugas, rekan kerja, atasan. Setelah menemukan titik persoalannya, barulah dicarikan jalan tengah sebagai solusi dari persoalan yang terjadi dan mengantisipasi agar permasalahan tidak akan terulang kembali. Melalui metode diskusi merupakan cara yang kerap digunakan, namun ketika permasalahan dianggap sudah kompleks maka peran mediator akan diperlukan. Saat itu peran *vice manager* akan diperlukan dalam penyelesaian persoalan yang terjadi. Maka dari itu, dalam menempuh tahap transformasi, diperlukan beberapa proses yang harus dilalui sehingga transformasi dapat berjalan dengan maksimal.

IV. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Pemberdayaan teman tuli di Inklusiv Warung Cangg, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa Inklusiv Warung telah berhasil dalam memberdayakan pekerja disabilitas, yang dalam hal ini berfokus pada Teman Tuli. Keberhasilan pemberdayaan Inklusiv dianalisis melalui enam aspek dan tahapan pemberdayaan menurut Jim Iff yang diamati dan dikaji berdasarkan implementasi Inklusiv dalam memberdayakan Teman-teman Tuli.

Berdasarkan pendekatan Sentralisasi menjadi Desentralisasi, Inklusiv Warung telah berhasil mendorong kesetaraan antara teman tuli dengan masyarakat lain. Sistem manajemen dan sistem pengambilan keputusan berjalan tidak hanya sepihak, namun adil dan bersifat terbuka bagi setiap individu di dalamnya. Kemudian dengan melihat isu dan keresahan para disabilitas dalam menjangkau pekerjaan, Inklusiv menunjukkan

wujud nyatanya dalam upaya pemberdayaan teman tuli dalam menyediakan akses pekerjaan yang baik, dimana hal tersebut sejalan dengan aspek *top-down* menjadi *bottom-up* yang meninjau permasalahan yang terjadi secara langsung dari bawah. Sehubungan dengan pendekatan sebelumnya, dalam pendekatan *uniformity* menjadi variasi lokal, Inklusiv berusaha untuk dapat mendukung dan mengupayakan kesetaraan hidup bagi setiap individu tanpa memandang latar belakang individu tersebut, oleh karena itu selain mewadahi teman-teman tuli, Inklusiv Warung juga menyediakan ruang bagi para *queer* yang juga dianggap sebagai kelompok marginal di Indonesia. Setiap individu diberikan kesempatan untuk dapat berbaur dan berkumpul tanpa adanya unsur penyeragaman, sehingga perbedaan dan keberagaman akan menghasilkan sebuah ciri khas dan keunikan sendiri. Lebih lanjut, implementasi dari aspek komando menjadi proses belajar dapat diamati melalui program pelatihan yang diberikan Inklusiv Warung kepada para pegawai sebelum menempati jabatan atau posisi tertentu di Inklusiv Warung. Sejalan dengan pendekatan sebelumnya, melalui pelatihan kemampuan yang didapatkan para pegawai yang kemudian dijalankan dan diterapkan secara berkelanjutan akan menghasilkan sebuah keberlanjutan. Melalui keberlanjutan tersebut dapat dikatakan individu menghasilkan sebuah kemampuan baru yang mungkin belum dimiliki sebelumnya. Ketika hal tersebut berjalan terus menerus maka pemberdayaan dikatakan berhasil, pada akhirnya pemberdayaan akan menghasilkan sebuah transformasi (dari sebuah ketidakmampuan atau ketidakberdayaan menjadi berdaya).

Terdapat beberapa hambatan dan kendala yang dijumpai seiring dengan berjalannya restoran ini. Kendala komunikasi menjadi hambatan terbesar yang kerap dijumpai. Perbedaan pola komunikasi antara teman dengar dan teman tuli terkadang cukup terkendala. Namun hal tersebut berusaha diatasi dengan kerjasama dari kedua belah pihak. Kuncinya adalah toleransi dan kolaborasi. Teman dengar diharapkan dapat mempelajari bahasa isyarat, dimana disini bahasa isyarat menjadi bahasa sehari-hari yang biasa digunakan para karyawan untuk berkomunikasi. Kendala lainnya yang kerap dihadapi adalah kendala internal dari masing-masing individu. Banyaknya diskriminasi dan stigma negatif tentang kaum difabel yang masih cukup melekat di masyarakat, terkadang menjadi persoalan internal bagi para teman Tuli dalam lingkungan sosial. Perasaan minder maupun kurang percaya diri masih sering dihadapi oleh teman-teman tuli. Maka dari itu, hadirnya Inklusiv diharapkan dapat memberikan wadah dimana mereka dapat merasa aman berada didalamnya. Inklusiv berupaya mengubah stigma-stigma negatif serta mengupayakan kesetaraan sosial bagi kelompok-kelompok marginal.

Dalam pelaksanaannya, selain sebagai restoran, Inklusiv Warung juga memiliki peran sebagai suatu komunitas sosial yang mewadahi kelompok marginal. Unsur pemberdayaan disini terlihat dari bagaimana proses pemberian kewenangan dan pengembangan kapasitas individu/masyarakatnya. Masyarakat berada pada posisi marginal disebabkan karena kurang memiliki kewenangan maupun kapasitas, sehingga individu kerap dikategorikan *powerless*. Maka dari itu pemberdayaan dibutuhkan agar individu dapat memiliki peluang untuk mengatur masa depannya sendiri.

Saran

Sehubungan dengan penelitian Pemberdayaan Teman Tuli di Inklusiv Warung Canggu, Maka dari itu peneliti memberikan saran guna menjadi pertimbangan bagi pihak terkait. Adapun saran yang peneliti ajukan, sebagai berikut :

1. Bagi pihak pengelola dan manajemen Inklusiv Warung, Canggu agar dapat terus konsisten dalam berupaya memberdayakan serta memperjuangkan kesetaraan hak bagi para disabilitas. Diharapkan juga Inklusiv Warung dapat menciptakan lebih banyak program lainnya yang melibatkan dan mewadahi teman-teman Tuli dalam berekspresi dan berpendapat. Menyangkut kondisi internal perusahaan, Inklusiv Warung diharapkan dapat memberikan pelatihan-pelatihan yang lebih beragam khususnya kepada Teman Tuli di Inklusiv Warung. Serta dapat meningkatkan hubungan baik antara para karyawan di Inklusiv Warung.
2. Bagi masyarakat umum agar lebih meningkatkan pemahaman kesadaran mengenai Hak Asasi Manusia serta peningkatan empati terhadap teman tuli dalam berkomunikasi dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan mereka untuk berbagi, dan berusaha mendengarkan teman tuli secara aktif. Diperlukan pula upaya peningkatan pemahaman bahasa isyarat sebagai bentuk partisipasi aktif serta solidaritas dan dukungan terhadap teman tuli.

3. Bagi pemerintah diharapkan agar dapat menyediakan fasilitas dan akses yang lebih bagi kelompok disabilitas dalam semua aspek sosial mulai dari jangkauan pendidikan, lapangan pekerjaan, layanan kesehatan, serta kesetaraan hak bagi para disabilitas. Hal ini dapat berupa penetapan kebijakan kebijakan yang mendukung pelatihan khusus dan penempatan pekerjaan yang sesuai, serta penyediaan fasilitas dan layanan publik yang ramah bagi teman tuli. Selain itu, pemerintah perlu mengadopsi kebijakan yang mendorong inklusi dan kesetaraan dalam semua bidang kehidupan, dengan memastikan bahwa teman tuli memiliki akses yang sama dengan layanan publik, peluang pekerjaan, dan keterlibatan dalam kegiatan sosial dan budaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Achyana, M. R., & Putra, E. Y. 2020. Aplikasi Parakerja Sebagai Solusi Aksesibilitas Pendidikan dan Pelatihan Kerja Penyandang Disabilitas. In *Conference on Business, Social Sciences and Innovation Technology*. Vol. 1(1), pp. 246-259).
- Aji, A. L. D., & Haryani, T. N. 2017. Diversitas dalam Dunia Kerja: Peluang dan Tantangan bagi Disabilitas. *Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 12(2), 83-93.
- Ali, M., Schur, L., & Blanck, P. 2011. *What types of jobs do people with disabilities want?*. *Journal of occupational rehabilitation*, 21, 199-210.
- Apsari, N. C., & Mulyana, N. 2018. Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, Vol.1(3), 234-244.
- Aryani. Denpasar. Inklusiv Warung, Restoran Baru di Canggu dengan Mayoritas Staf Tuli. 2022. Diakses pada 19 September 2023, Pukul 15.00 WITA. Melalui: <https://www.kamibijak.com/v/inklusiv-warung-restoran-baru-di-canggu-dengan-majoritas-staf-tuli>.
- Barnes, C. 2012. The social model of disability: Valuable or irrelevant. *The Routledge handbook of disability studies*, 12-29.
- Bernes, Colin dan Geof Merer, *Disabilitas : Suatu Pengantar*. 2007 Penerjemah: Siti Napsiyah,dkk. Jakarta: PIC UIN Jakarta.
- Chintariani, R. V. 2021. Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas Dalam Memperoleh Pekerjaan Di Kabupaten Klaten (Doctoral dissertation, Universitas Atma Yogyakarta).
- Djailani, S., & Setyawati, N. W. 2021. Penyuluhan Kesempatan Kerja Bagi SDM Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan. *Jurnal Abdimas Ekonomi dan Bisnis*, Vol.1(1), 7-12.
- Erissa, D., & Widinarsih, D. 2022. Akses Penyandang Disabilitas Terhadap Pekerjaan: Kajian Literatur. *Jurnal Pembangunan Manusia*, 3(1), 22.
- Falakh, M. F. 2021. Bimbingan Keterampilan Vokasional Cafe Cupable Untuk Penyandang Disabilitas Di Pusat Rehabilitasi Yakkum Yogyakarta (Doctoral dissertation, Sunan Kalijaga Yogyakarta).
- Fauzi, M. H. 2021. Strukturasi Pemberdayaan Disabilitas (Studi Kasus: Tuna Rungu Wicara Pada Sunyi *Coffee House And Hope* Jakarta Selatan) (Bachelor's thesis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Hasanah Sovia. Kesempatan Kerja bagi Penyandang Disabilitas. 2019. Diakses pada 15 September 2023, Pukul: 11.30 WITA. Melalui: <https://www.hukumonline.com/klinik/a/kesempatan-kerja-bagi-penyandang-disabilitas-lt4b8cf8abc7dc4/>.

- Hasanah, H. 2017. Teknik-teknik observasi (sebuah alternatif metode pengumpulan data kualitatif ilmu-ilmu sosial). *At-Taqaddum*, 8(1), 21-46.
- Iskandar. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. 2009. Jakarta: Gaung Persada.
- Lofland, John dan Lyn H. Lofland. 1984. *Analyzing Social Setting: A Guide to Qualitative Observation and Analysis*. Belmont, cal: Wads worth Publishing Company.
- Ludici, A., Favaretto, G., & Turchi, G. P. 2019. Community perspective: How volunteers, professionals, families and the general population construct disability: Social, clinical and health implications. *Disability and Health Journal*, 12(2), 171-179.
- Luecking, R. G. 2008. *Emerging employer views of people with disabilities and the future of job development*. *Journal of Vocational Rehabilitation*, Vol. 29(1), 3-13.
- Moleong, Lexy. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: RemajaRosdakarya.
- Nurmalasari, Y., & Pribadi, F. 2021. Ruang Disabilitas Dalam Media Sosial: Analisis *Framing* Tentang Peningkatan Literasi Tunanetra Oleh Akun Instagram @ *be. myfriends*. *Cakrawala Jurnal Penelitian Sosial*, Vol.10(2), 127-138.
- Padmayani, L. A., Suryathi, W., & Marhaeni, K. E. 2022. Pemberdayaan Pengelolaan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas. *Repositori Politeknik Negeri Bali*.
- Rachmawati, S., & Muhtadi, M. 2020. Strategi Pemberdayaan *Soft Skills* Penyandang Disabilitas Di *Deaf Cafe* dan *Car Wash* Cinere Depok Jawa Barat. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat*, 8(2), 148-167.
- Rahmi, F. N., Hafiar, H., & Bakti, I. 2022. Advokasi *Public Relations* dalam Program Pemberdayaan Penyandang Disabilitas. *Jurnal Riset Komunikasi*, Vol. 5(2), 244-257.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. 2015. *Dasar metodologi penelitian*. literasi media publishing.
- Soetomo. 2011. *Pemberdayaan Masyarakat; Mungkinkah Muncul Antitesisnya ?*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suaradewata. Denpasar. 12.086 Penduduk Penyandang Disabilitas Ada di Bali. 2021. Diakses pada 20 September 2023, Pukul 20.00 WITA. Melalui: <https://www.suaradewata.com/read/202108230020/12-086-penduduk-penyandang-disabilitas-ada-di-bali.html>.
- Suroto. 1992. *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja*. Yogyakarta. Gajah Mada University Pres.
- Widayanti, S. 2012. Pemberdayaan Masyarakat: Pendekatan Teoritis (Welfare Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial, Vol. 1, No. 1, Januari-Juni 2012). *Welfare Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial*, Vol. 1, No. 1, Januari-Juni 2012.
- Zubaedi, M. A. 2016. *Pengembangan Masyarakat: Wacana dan Praktik*. Jakarta: Kencana.