

PENGEMBANGAN KECAKAPAN HIDUP (*LIFE SKILL*) DALAM MENINGKATKAN KEMANDIRIAN DISABILITAS TULI DI SERONA COFFEE BINTARO

Muthia Azahra¹, Muhammad Sahrul²

Prodi Ilmu Kesejahteraan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Jakarta

ARTICLE INFO

Article history:

Received March 2025

Revised March 2025

Accepted March 2025

Available online March 2025

[muthiaazahra1402@gmail.co](mailto:muthiaazahra1402@gmail.com)

[m¹](#)

[muhammad.sahrul@umj.ac.i](mailto:muhammad.sahrul@umj.ac.id)

[d²](#)



This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Triwikrama

Abstract. *This study examines the development of life skills in increasing the independence of individuals with deaf disabilities at Serona Coffee Bintaro. Serona Coffee shows a strong commitment through inclusive recruitment strategies and on-the-job training programs. Vacancy information is disseminated through communities such as GERKATIN and social media to ensure wide access for prospective deaf workers. The selection process is based on clear criteria, providing probation opportunities for those who are inexperienced. Serona Coffee actively addresses communication challenges with inclusive communication strategies such as sign language training for staff and education for customers. This program not only develops technical and soft skills, but also promotes equality and employment opportunities for individuals with disabilities. This research method uses a qualitative approach by utilizing*

data obtained from observations, interviews, and documentation. The research findings show that the results of the program show significant changes in the independence and life skills of deaf people with disabilities, with high motivation to learn and adapt. Serona Coffee provides full support for skills development through technical training and an inclusive work environment. Challenges such as differences in sign language systems and lack of understanding from the general public remain barriers that need to be overcome

Keywords: *Life Skills, Deaf Disability, Independence* 3 Words or Phrases

Abstrak. Penelitian ini mengkaji pengembangan kecakapan hidup (*life skill*) dalam meningkatkan kemandirian individu dengan disabilitas tuli di *Serona Coffee* Bintaro. *Serona Coffee* menunjukkan komitmen kuat melalui strategi rekrutmen inklusif dan program pelatihan langsung di tempat kerja. Informasi lowongan disebarakan melalui komunitas seperti GERKATIN dan media sosial untuk memastikan akses yang luas bagi calon pekerja disabilitas tuli. Proses seleksi berdasarkan kriteria jelas, dengan memberikan kesempatan probation bagi yang belum berpengalaman. *Serona Coffee* aktif mengatasi tantangan komunikasi dengan strategi komunikasi inklusif seperti pelatihan bahasa isyarat untuk staf dan edukasi bagi pelanggan. Program ini tidak hanya mengembangkan keterampilan teknis dan soft skills, tetapi juga mempromosikan kesetaraan dan kesempatan kerja bagi individu dengan disabilitas. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan memanfaatkan data perolehan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa hasil program menunjukkan perubahan signifikan dalam kemandirian dan keterampilan hidup disabilitas tuli, dengan motivasi tinggi untuk belajar dan beradaptasi. *Serona Coffee* memberikan dukungan penuh terhadap pengembangan keterampilan melalui pelatihan teknis dan lingkungan kerja

inklusif. Tantangan seperti perbedaan sistem bahasa isyarat dan kurangnya pemahaman dari masyarakat umum tetap menjadi hambatan yang perlu diatasi

Kata Kunci: Kecakapan Hidup, Disabilitas Tuli, Kemandirian³ Kata Atau Frase

PENDAHULUAN

Disabilitas dapat diartikan sebagai keadaan di mana seseorang dikatakan memiliki ketidaksempurnaan, baik dalam aspek fisik maupun non fisik sehingga hal tersebut membatasi dirinya melakukan aktivitas harian. Disabilitas sendiri menjadi istilah yang menggantikan istilah sebelumnya yaitu cacat atau penyandang cacat. Pengertian disabilitas menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Pasal 1 Ayat 1 menyatakan bahwa “penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/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 kesamaan hak.” Pada tahun 2022, dinyatakan terdapat sekitar 22,5 juta penyandang disabilitas di Indonesia, sesuai survei oleh Badan Pusat Statistik (BPS). Jumlah tersebut telah meningkat dari tahun 2021 yang sebesar 16,5 juta. Disabilitas dibagi menjadi beberapa jenis yang termuat dalam UU 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, yaitu penyandang disabilitas sensorik, penyandang disabilitas mental, penyandang disabilitas intelektual, dan/atau penyandang disabilitas fisik. Disabilitas sensorik sendiri didalamnya terdapat beberapa bagian yaitu disabilitas netra, tuli dan wicara.

Disabilitas tuli adalah keadaan dimana seseorang mengalami hambatan dalam pendengarannya sehingga membatasi kegiatan mereka sehari-hari. Tuli didefinisikan oleh Tini Suharmni (2009) sebagai keadaan ketika seorang individu kehilangan kemampuan untuk mendengar, sehingga mengganggu proses penerimaan informasi bahasa melalui pendengaran. Hal ini berlaku baik bagi mereka yang menggunakan alat bantu dengar maupun yang tidak, jika batas pendengaran mereka cukup menghalangi efektivitas proses informasi bahasa melalui pendengaran. Tunarungu merujuk pada kondisi di mana seseorang mengalami kerusakan pada indera pendengarannya, sehingga ia tidak mampu menerima berbagai rangsangan suara atau stimulus lain yang melalui pendengaran. Andreas Dwidjosumarto (dalam Khairunisa, 2018), mengkatégorikan tuli menjadi dua, yaitu kurang dengar (*hard of hearing*) dan tuli (*deaf*).

Pada saat ini dinamika perkembangan terhadap persamaan hak dan keberpihakan kelompok disabilitas menjadi hal yang sering diperbincangkan, sering kali para penyandang disabilitas tidak mendapatkan hak yang sama didalam hidup bermasyarakat dikarenakan memiliki perbedaan dengan masyarakat lainnya. Penyandang disabilitas juga memerlukan interaksi sosial, komunikasi, dan upaya untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka secara layak dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Disabilitas Tuli mempunyai kesulitan dalam berkomunikasi mengingat kekurangan yang mereka miliki sehingga membuat mereka terkadang merasakan diskriminasi dari masyarakat disekitarnya. Hal ini menyebabkan terganggunya hak hak yang harusnya mereka dapatkan dan menjadikannya tidak dapat mandiri.

Pada hakikatnya semua manusia membutuhkan kerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya serta mencapai kemandiriannya. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia

1945 (UUD 1945) dalam Pasal 28 D ayat 2 menjelaskan bahwasanya “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Hal ini menyatakan bahwa semua individu tanpa ada pengecualian, termasuk disabilitas juga mendapatkan hak untuk bekerja. Hal tersebut diperjelas kembali sebagaimana tercantum dalam pasal 11 UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang menyatakan bahwa “hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk Penyandang Disabilitas meliputi hak untuk memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa Diskriminasi; memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama; memperoleh Akomodasi yang Layak dalam pekerjaan; tidak diberhentikan karena alasan disabilitas; mendapatkan program kembali bekerja; penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat; memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karir serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya; dan memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.”

Ketentuan undang-undang mengenai perekrutan penyandang disabilitas masih belum sepenuhnya diterapkan. Tidak terpenuhinya kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya yaitu keterbatasan mereka yang menjadi hambatan utama bagi perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas. Diskriminasi yang dilakukan oleh rekan kerja juga menjadi hambatan bagi disabilitas untuk dapat bekerja. Disabilitas juga terkadang merasakan tidak percaya diri karena keterbatasan yang mereka miliki sehingga membatasi kegiatannya sehari-hari.

Penyandang disabilitas perlu meningkatkan keterampilan yang dimiliki agar mampu memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri dan dapat dikatakan mandiri. Peningkatan keterampilan penyandang disabilitas dapat dicapai melalui berbagai metode, salah satunya dengan pelatihan. Hal ini menjadi perhatian bagi semua kalangan, baik pemerintah maupun keluarga dan lingkungan sekitarnya. Masih kurangnya perhatian yang diberikan kepada penyandang disabilitas menjadikannya terus menerus merasa tidak berdaya dan tidak dapat mengetahui potensi yang dimiliki oleh dirinya.

LANDASAN TEORI

Kecakapan Hidup (*Life Skill*)

Life Skill merupakan serangkaian keterampilan ataupun kemampuan yang memungkinkan seseorang untuk beradaptasi dan berperilaku secara positif, sehingga mereka dapat menghadapi berbagai tuntutan dan tantangan dalam kehidupan sehari-hari dengan cara yang efektif. World Health Organization (WHO) mengemukakan *life skill* atau kemampuan dasar sebagai kapasitas dalam melakukan tindakan secara fleksibel dan positif, sehingga memungkinkan individu untuk berhasil dalam menghadapi kebutuhan maupun tantangan sehari-hari (Ardianingtias, 2022, p. 13).

Disabilitas Tuli

Menurut Efendi dalam (Jannati, 2019, p. 61), disabilitas tuli merujuk pada individu yang mengalami gangguan atau kerusakan pada organ-organ pendengaran, termasuk telinga bagian

dalam, tengah, dan luar. Kerusakan ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kecelakaan, penyakit, atau penyebab lainnya, yang mengakibatkan organ-organ tersebut tidak dapat berfungsi dengan optimal. Andreas Dwidjosumarto (dalam Khairunisa, 2018), mengkategorikan tuli ke dalam dua jenis, yaitu kurang dengar (*hard of hearing*) dan tuli (*deaf*). Tuli merujuk pada individu yang mengalami kerusakan berat pada indera pendengarannya sehingga tidak dapat mendengar lagi. Sementara itu, kurang dengar adalah individu yang mengalami kerusakan pada indera pendengarannya tetapi masih dapat mendengar, baik dengan bantuan alat bantu dengar atau tanpa alat tersebut (Lestari & Muhtadi, 2021, p. 33).

Kemandirian

Kemandirian adalah sikap yang perlu dimiliki oleh seseorang untuk dapat bertanggung jawab atas dirinya sendiri tanpa mengandalkan orang lain. Mandiri berarti menjalani kehidupan sehari-hari tanpa mengandalkan pihak lain (Amalia & Astrini, 2018, p. 10). Menurut Kartono dalam (Ningrum, 2015, p. 8), kemandirian berasal dari istilah "autonomy," yang merujuk pada kemampuan untuk berdiri sendiri dengan keberanian dan tanggung jawab penuh terhadap semua tindakan sebagai individu dewasa, serta melaksanakan kewajiban untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Kemudian, Ismadi dalam (Darsono, 2019, p. 2), menjabarkan bahwa kemandirian merupakan kemampuan merawat diri sendiri serta membuat keputusan yang didasarkan pada pemahaman yang dimiliki.

METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan metode kualitatif, yang menghasilkan data deskriptif dengan bentuk kata-kata tertulis ataupun lisan dari individu maupun pelaku yang diamati. Pada studi ini, peneliti menerapkan teknik pengumpulan berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Lokasi penelitian dilaksanakan yaitu di *Serona Coffee* yang berlokasi di Emerald Club House, Parigi, Kecamatan Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini dilaksanakan selama satu bulan, dimulai sejak bulan Juni hingga Juli, dengan melibatkan kegiatan riset berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik penentuan informan dengan menggunakan *purposive sampling* merupakan salah satu metode penentuan informan oleh peneliti dengan mengonfirmasi bahwasanya ilustrasi yang dikutip didapat melalui identitas spesifik yang sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga dapat mengatasi kasus yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Upaya yang dilakukan oleh Serona Coffee untuk Meningkatkan Keterampilan Kecakapan Hidup Disabilitas Tuli

Serona Coffee mengimplementasikan strategi komprehensif untuk meningkatkan keterampilan hidup disabilitas tuli dengan membagi proses menjadi tiga tahap utama yang saling berhubungan. Tahap pertama adalah Rekrutmen, di mana perusahaan secara aktif mencari dan menarik calon karyawan disabilitas tuli melalui berbagai saluran, termasuk komunitas khusus dan media sosial, untuk memastikan bahwa informasi lowongan pekerjaan mencapai mereka. Tahap kedua, Trial atau Probation (uji coba), melibatkan periode percobaan dimana para

calon pekerja diuji dalam lingkungan kerja nyata untuk menilai kemampuan mereka dalam mengikuti prosedur dan menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan. Terakhir, pada tahap Aktivitas Mandiri, disabilitas tuli didorong untuk mengembangkan keterampilan dan kemandirian mereka lebih lanjut dengan melaksanakan pekerjaan serta tanggung jawab mereka dengan mandiri, serta memperoleh dukungan berkelanjutan dari perusahaan untuk memastikan mereka dapat berfungsi secara efektif dan memiliki kepercayaan diri dalam peran mereka. Dengan pendekatan bertahap ini, Serona Coffee tidak hanya memfasilitasi penyandang disabilitas tuli ke dalam dunia kerja tetapi juga berkontribusi pada pengembangan keterampilan dan kemandirian mereka.

A. Rekrutmen

Serona Coffee Bintaro menunjukkan komitmennya terhadap disabilitas tuli dengan menerapkan strategi rekrutmen yang fokus pada penyandang disabilitas tuli, yang tidak hanya mendukung kebutuhan operasional perusahaan tetapi juga berperan dalam peningkatan kecakapan hidup dan kemandirian mereka. Perusahaan ini memanfaatkan berbagai metode untuk menyebarkan informasi lowongan kerja, termasuk melalui komunitas seperti GERKATIN dan platform media sosial seperti Instagram hal ini untuk memastikan bahwa informasi mencapai calon pelamar diluar jaringan komunitas yang sudah ada. Proses seleksi dilakukan dengan cermat, dimulai dari penerimaan CV melalui email yang kemudian dievaluasi berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.

Bagi kandidat tanpa pengalaman kerja, Serona Coffee menerapkan masa percobaan untuk menilai kemampuan mereka mengikuti prosedur dan karakter pribadi mereka. Selain itu, perusahaan juga menyediakan pelatihan yang terstruktur untuk mengembangkan keterampilan dan meningkatkan kepercayaan diri penyandang disabilitas tuli, sehingga mereka dapat mandiri dan siap untuk beradaptasi dalam lingkungan kerja.

Dengan pendekatan ini, Serona Coffee tidak hanya memberikan kesempatan kerja tetapi juga berkontribusi signifikan dalam mengembangkan keterampilan hidup penyandang disabilitas tuli, mendukung mereka untuk mencapai kemandirian yang lebih baik.

B. Trial (Uji Coba)

Serona Coffee memanfaatkan periode probation sebagai alat untuk menguji dan melatih karyawan baru, khususnya mereka yang merupakan disabilitas tuli. Probation ini berlangsung sekitar satu bulan dan fokus utamanya adalah memberikan pelatihan dasar serta pemahaman mendalam mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Pendekatan ini memungkinkan mereka yang awalnya tidak memiliki pengalaman kerja untuk belajar dan berkembang secara intensif sebelum menjadi karyawan tetap.

Dalam proses probation, manajer dan pemilik Serona Coffee menunjukkan kesabaran dan ketelatenan yang tinggi dalam memberikan pelatihan kepada karyawan disabilitas tuli. Meskipun banyak dari mereka mengalami kesulitan awal, baik dalam hal komunikasi maupun adaptasi terhadap lingkungan kerja yang baru, pendampingan intensif dari manajemen membantu mereka untuk mengatasi hambatan tersebut.

Hasil observasi penulis menyoroti bahwa pendampingan yang sabar dan telaten dari manajemen berdampak positif, memungkinkan disabilitas tuli untuk mengembangkan

keterampilan hidup yang mereka butuhkan untuk beraktivitas secara mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa program probation di Serona *Coffee* bukan sekadar evaluasi kinerja, tetapi juga merupakan tahap penting dalam mempersiapkan karyawan untuk berhasil dalam pekerjaan mereka.

C. Beraktivitas Mandiri

Dalam konteks Serona *Coffee*, periode probation bagi para karyawan disabilitas tuli memegang peranan penting dalam mempersiapkan mereka untuk beraktivitas secara mandiri di tempat kerja. Masa uji coba selama sebulan ini bukan hanya sekadar untuk menilai kinerja, tetapi juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk belajar dan beradaptasi dengan tugas-tugas yang dihadapi sehari-hari. Hasil dari pendekatan ini adalah bahwa setelah selesai masa probation, karyawan disabilitas tuli mampu bekerja secara mandiri dan menunjukkan kemampuan untuk mengambil keputusan serta menyelesaikan masalah dengan lebih percaya diri.

Observasi juga menunjukkan bahwa setelah melalui periode uji coba, karyawan ini dapat berfungsi secara mandiri di tempat kerja tanpa harus terlalu banyak bergantung pada manajer ataupun owner langsung. Hal ini menegaskan bahwa pendekatan Serona *Coffee* dalam menggunakan probation sebagai bagian dari strategi pengembangan karyawan mereka telah memberikan hasil positif dalam meningkatkan kemandirian dan kepercayaan diri para karyawan disabilitas tuli sehingga mereka sudah dikatakan mampu beraktivitas secara mandiri.

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, maka bisa diketahui bahwasanya salah satu aspek penting dari strategi rekrutmen Serona *Coffee* adalah penyebaran informasi lowongan melalui media yang tepat, seperti komunitas disabilitas GERKATIN dan platform media sosial seperti Instagram. Hal ini tidak hanya memastikan akses yang lebih luas bagi individu disabilitas tuli untuk mengetahui peluang pekerjaan, tetapi juga memberikan mereka kesempatan yang sama untuk bersaing dalam ruang lingkup kerja. Pemilihan karyawan di Serona *Coffee* didasarkan pada kriteria yang jelas, dengan fokus utama pada kemampuan kerja dan karakter individu. Meskipun pengalaman kerja dianggap sebagai nilai tambah, perusahaan tetap membuka pintu lebar bagi mereka yang belum memiliki pengalaman dengan memberikan periode probation. Proses ini memungkinkan evaluasi lebih lanjut terhadap kesesuaian karyawan dengan standar operasional perusahaan, serta kesediaan mereka untuk terlibat dalam proses pembelajaran dan adaptasi terhadap lingkungan kerja yang dinamis.

Namun, dalam konteks rekrutmen khusus untuk disabilitas tuli, terdapat tantangan yang perlu diatasi, terutama terkait dengan komunikasi. Keterbatasan bahasa isyarat atau kurangnya pemahaman dari masyarakat umum terhadap kebutuhan komunikasi individu disabilitas tuli dapat menciptakan hambatan dalam interaksi sehari-hari di tempat kerja. Serona *Coffee* secara aktif mengatasi tantangan ini dengan mengembangkan strategi komunikasi yang inklusif, termasuk pelatihan bagi karyawan dan edukasi bagi pelanggan, sehingga menciptakan lingkungan yang ramah dan mendukung bagi semua.

Hal ini telah menghasilkan efek positif yang sangat berarti bagi karyawan disabilitas tuli di *Serona Coffee*. Mereka tidak hanya mendapatkan kesempatan untuk berkontribusi secara profesional, tetapi juga merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan keterampilan pribadi mereka. Hal ini tidak hanya mencerminkan nilai-nilai inklusi yang diterapkan oleh *Serona Coffee*, tetapi juga menguatkan reputasi perusahaan sebagai pemimpin dalam mempromosikan kesetaraan dan kesempatan kerja bagi individu dengan disabilitas.

Untuk mengatasi tantangan komunikasi dalam rekrutmen khusus bagi disabilitas tuli di *Serona Coffee*, beberapa solusi telah diidentifikasi untuk meningkatkan efektivitas di lingkungan kerja. Salah satunya perusahaan dapat mengimplementasikan pelatihan bahasa isyarat yang intensif bagi seluruh staf, termasuk yang tidak memiliki disabilitas tuli, sehingga semua anggota tim dapat berkomunikasi dengan lebih efektif dengan teman disabilitas tuli dan pelanggan yang menggunakan bahasa isyarat dan juga mengadakan sesi edukasi rutin tentang disabilitas tuli untuk meningkatkan pemahaman di seluruh tim, termasuk teknik-teknik komunikasi alternatif yang dapat digunakan.

Serona Coffee telah menunjukkan komitmen yang kuat dalam meningkatkan keterampilan kecakapan hidup bagi individu dengan disabilitas tuli melalui berbagai upaya strategis. Salah satu strategi utama yang diterapkan adalah rekrutmen khusus yang memprioritaskan penyandang disabilitas tuli sebagai bagian dari tim mereka. Pendekatan ini tidak hanya menciptakan peluang kerja yang inklusif, tetapi juga memungkinkan individu dengan disabilitas tuli untuk mengembangkan keterampilan kerja mereka di lingkungan yang mendukung.

Selain itu, *Serona Coffee* aktif dalam menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk karyawan dengan disabilitas tuli. Ini termasuk pelatihan langsung di tempat kerja untuk meningkatkan keahlian kopi atau keterampilan kerja lainnya yang relevan dengan posisi mereka. Dengan memberikan akses kepada pelatihan ini, *Serona Coffee* bukan hanya berkontribusi pada peningkatan keterampilan individu, tetapi juga membuka jalan untuk kemajuan karir yang lebih baik.

Tidak hanya berfokus pada pengembangan keterampilan teknis, *Serona Coffee* juga memberikan perhatian pada pengembangan keterampilan *soft skills*. Hal ini termasuk kemampuan komunikasi dan kerjasama tim. Dengan demikian, *Serona Coffee* tidak hanya memberikan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga untuk mempersiapkan individu dengan disabilitas tuli menghadapi tantangan-tantangan yang mungkin terjadi dalam kehidupan mereka kedepannya.

Selanjutnya, *Serona Coffee* juga mengamati dan mengevaluasi secara teratur program-program ini untuk memastikan efektivitasnya dan membuat penyesuaian yang diperlukan. Evaluasi ini membantu *Serona Coffee* untuk terus mengoptimalkan pendekatan mereka dalam mendukung karyawan dengan disabilitas tuli, serta memperkuat komitmen mereka terhadap inklusi dan keadilan di tempat kerja.

Secara keseluruhan, upaya *Serona Coffee* dalam meningkatkan keterampilan kecakapan hidup disabilitas tuli mencerminkan komitmen mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, mendukung, dan memberdayakan bagi semua individu.

Tingkat Kemandirian Disabilitas Tuli Setelah Melaksanakan Program yang Telah Diberikan oleh Serona Coffee

A. Kecakapan Hidup

Setelah melaksanakan pelatihan yang telah diberikan oleh Serona *Coffee*, tingkat kemandirian individu dengan disabilitas tuli mengalami perubahan signifikan. Pelatihan ini memberikan banyak faktor pendukung yang berperan penting dalam meningkatkan keterampilan kecakapan hidup mereka. Salah satu faktor pendukung utama adalah kemauan dan motivasi yang dimiliki oleh individu disabilitas tuli sendiri untuk berubah dan mengembangkan diri. Banyak dari mereka yang memasuki Serona *Coffee* dengan niat yang kuat mempelajari dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru. Mereka menunjukkan ketertarikan yang tinggi terhadap pekerjaan mereka, bahkan melebihi job description awal mereka. Contohnya, seorang yang awalnya bekerja sebagai waiter, tetapi kemudian tertarik dan mempelajari lebih banyak hal tentang dunia kopi, bahkan sampai mengikuti lomba barista.

Selain dari internal individu, faktor pendukung lainnya adalah komitmen Serona *Coffee* dalam memberikan dukungan penuh terhadap pengembangan keterampilan disabilitas tuli. Perusahaan tidak hanya memberikan pelatihan teknis yang diperlukan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung. Dukungan dari rekan kerja, termasuk barista yang membantu dalam pembelajaran dan pengembangan keterampilan baru, menjadi faktor penting dalam menumbuhkan rasa percaya diri dan kemandirian individu dengan disabilitas tuli di Serona *Coffee*.

Namun demikian, ada pula faktor penghambat yang perlu diatasi. Salah satunya adalah adanya perbedaan sistem bahasa isyarat di Indonesia, yang mungkin menjadi hambatan dalam komunikasi antara disabilitas tuli dan rekan kerja atau pelanggan. Selain itu, tantangan lainnya adalah kurangnya pemahaman dan kesadaran dari masyarakat umum terhadap keberadaan dan kemampuan individu dengan disabilitas tuli. Hal ini dapat mengakibatkan ketidaknyamanan atau ketidakpercayaan dari pihak konsumen atau masyarakat dalam berinteraksi dengan mereka di lingkungan Serona *Coffee*.

Secara keseluruhan, meskipun terdapat faktor penghambat yang perlu diatasi, implementasi pelatihan dari Serona *Coffee* telah memberikan dampak yang positif dalam meningkatkan tingkat kemandirian dan keterampilan kecakapan hidup individu dengan disabilitas tuli di Serona *Coffee*. Dengan mempertimbangkan faktor pendukung dan penghambat ini, perusahaan dapat terus mengembangkan strategi yang lebih baik untuk mewujudkan tempat kerja yang lebih inklusif serta memberdayakan seluruh staf mereka.

B. Kemandirian

Setelah menjalani program yang diselenggarakan oleh Serona *Coffee*, tingkat kemandirian individu dengan disabilitas tuli yang bekerja di Serona *Coffee* menunjukkan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan data dan informasi yang dihimpun dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi, dapat dilihat bahwa ada beberapa aspek kemandirian yang terlihat jelas pada para karyawan disabilitas tuli ini.

Pertama, aspek kemandirian ekonomi menjadi salah satu indikator utama. Karyawan disabilitas tuli di *Serona Coffee* telah mampu memenuhi kebutuhan mereka sendiri secara ekonomi dengan penghasilan yang mereka terima dari pekerjaan mereka di sana. Hal ini menunjukkan bahwa mereka tidak lagi tergantung pada dukungan finansial dari orang lain, seperti orang tua mereka. Misalnya, Esa, seorang mantan kasir yang kemudian berkembang menjadi barista, berhasil mengikuti dan bahkan memenangkan lomba barista di Bekasi dan Tangerang. Keberhasilannya ini tidak hanya memperlihatkan kemampuan profesionalnya tetapi juga membuktikan kemandiriannya dalam mengelola karir dan pendapatan pribadinya.

Kedua, aspek kemandirian sosial juga sangat penting. Para karyawan disabilitas tuli ini telah menunjukkan kemampuan untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan juga pelanggan secara lebih *confident*. Mereka tidak lagi merasa ragu-ragu maupun malu saat berkomunikasi dengan orang lain. Alwien, salah satu karyawan disabilitas tuli, mencatat bahwa ia telah menjadi lebih berani dalam berkomunikasi dan bahkan mengajarkan bahasa isyarat kepada pelanggan, yang kemudian membuatnya merasa lebih diterima dan dihargai di lingkungan sosialnya.

Observasi juga menunjukkan bahwa *Serona Coffee* aktif mengadakan kelas bahasa isyarat yang melibatkan masyarakat luas, yang juga melibatkan karyawan disabilitas tuli sebagai instruktur. Hal ini tidak hanya memperkuat keterampilan mereka dalam mengajar dan berkomunikasi, tetapi juga meningkatkan integrasi mereka dalam komunitas lebih luas.

Faktor Pendukung dan Penghambat Disabilitas Tuli dalam Menjalankan Program Tersebut

A. Faktor Pendukung

Dalam mendukung kemandirian dan pengembangan keterampilan individu disabilitas tuli, *Serona Coffee* menerapkan pendekatan yang komprehensif dengan mempertimbangkan faktor pendukung dari internal dan eksternal. Dari segi internal, motivasi dan keinginan individu disabilitas tuli untuk berkembang menjadi faktor kunci. Meskipun beberapa individu awalnya mungkin tidak tertarik atau nyaman dengan situasi saat itu, *Serona Coffee* memberikan dukungan penuh kepada mereka yang memiliki motivasi untuk belajar dan tumbuh. Contohnya, seorang pegawai disabilitas tuli yang awalnya mungkin hanya bekerja dalam posisi tertentu, kemudian mengembangkan minat baru di luar tanggung jawab pekerjaannya, seperti dalam dunia kopi. Manajemen tidak hanya memberikan dukungan moral tetapi juga memberikan kesempatan konkret untuk belajar dan mengembangkan keterampilan baru, seperti mengikuti pelatihan atau kompetisi dalam bidang yang diminatinya.

Dari segi eksternal, *Serona Coffee* memperlihatkan dedikasi yang kuat dalam mewujudkan tempat kerja yang inklusif dan aksesibel bagi disabilitas tuli. Evaluasi reguler dilakukan oleh manajemen untuk memastikan bahwa kebutuhan individu terpenuhi dengan baik. Hal ini mencerminkan komitmen mereka untuk menjamin bahwa setiap orang berkesempatan yang sama untuk berkembang dan memberikan kontribusi maksimal.

Dalam konteks *Serona Coffee*, terdapat faktor pendukung yang signifikan dalam mengembangkan keterampilan kecakapan hidup bagi disabilitas tuli. Salah satu faktor

pendukung utama adalah dukungan yang diberikan oleh komunitas disabilitas tuli dan masyarakat sekitar. Dukungan ini tidak hanya berupa dorongan moral tetapi juga berperan dalam menciptakan lingkungan yang inklusif dan mendukung bagi para individu disabilitas tuli untuk mengembangkan potensi mereka secara maksimal. *Serona Coffee* mengakui pentingnya aksesibilitas dalam lingkungan kerja mereka, yang turut berkontribusi dalam mempermudah aktivitas sehari-hari para disabilitas tuli di tempat kerja.

Selain dukungan dari luar, lingkungan kerja yang diberikan oleh *Serona Coffee* juga menjadi faktor pendukung yang signifikan. Lingkungan kerja yang inklusif dan membantu menciptakan suasana di mana disabilitas tuli merasa nyaman dan percaya diri dalam mengembangkan keterampilan mereka. Hal ini mencakup tidak hanya infrastruktur yang ramah disabilitas tetapi juga budaya kerja yang mendorong kolaborasi dan pertumbuhan personal.

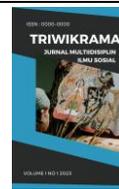
Pendekatan ini secara keseluruhan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi individu disabilitas tuli untuk mencapai potensi penuh mereka. Dengan mempertimbangkan faktor pendukung dari internal dan eksternal, *Serona Coffee* tidak hanya menciptakan peluang untuk pengembangan keterampilan tetapi juga membangun fondasi yang kuat untuk kemandirian individu tersebut. Dengan demikian, mereka tidak hanya menjadi anggota produktif dalam tim, tetapi juga dapat merasakan kebanggaan dan pencapaian pribadi yang signifikan dalam karir mereka di *Serona Coffee*.

B. Faktor Penghambat

Terdapat beberapa faktor penghambat yang perlu diperhatikan dalam upaya *Serona Coffee* untuk mengembangkan keterampilan disabilitas tuli. Selain keterbatasan komunikasi antara disabilitas tuli dengan masyarakat umum, *Serona Coffee* juga dihadapkan pada tantangan lain yang signifikan dalam mengembangkan keterampilan disabilitas tuli. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya rasa percaya diri yang dapat dialami oleh sebagian individu disabilitas tuli. Kondisi ini sering kali muncul ketika mereka berinteraksi dengan situasi atau orang yang baru di lingkungan kerja atau di masyarakat umum.

Kurangnya rasa percaya diri ini dapat mempengaruhi seberapa efektif individu disabilitas tuli dalam mengekspresikan diri, mengambil inisiatif, atau bahkan berpartisipasi aktif dalam kegiatan yang dapat mendukung perkembangan mereka. Dalam konteks *Serona Coffee*, ini menuntut upaya tambahan dari pihak manajemen untuk tidak hanya memberikan pelatihan dan keterampilan teknis, tetapi juga untuk membangun kepercayaan diri di antara karyawan disabilitas tuli.

Pendekatan dalam menangani tantangan ini meliputi pengembangan program pembinaan dan dukungan psikologis yang berkelanjutan. Ini dapat mencakup sesi pelatihan khusus untuk meningkatkan keterampilan sosial dan komunikasi, serta penyediaan ruang untuk diskusi terbuka. Melalui pendekatan ini, *Serona Coffee* tidak hanya membantu individu disabilitas tuli untuk mengatasi tantangan internal mereka, tetapi juga mewujudkan lingkungan yang aman dan inklusif, tempat mereka dapat tumbuh dan berkembang secara profesional.



Selain itu, *Serona Coffee* dapat mengadopsi strategi penyuluhan kepada karyawan dan konsumen tentang cara terbaik untuk berinteraksi dengan individu disabilitas tuli. Hal ini tidak hanya akan membantu mengurangi ketidaknyamanan atau ketidakpercayaan yang mungkin timbul, tetapi juga mempromosikan inklusi sosial yang lebih luas serta meningkatkan pemahaman mendalam tentang keberagaman dan perbedaan.

Secara keseluruhan, dengan mengidentifikasi dan mengatasi faktor penghambat ini secara efektif, *Serona Coffee* dapat memperkuat posisinya sebagai wadah yang inklusif dan mendukung bagi individu disabilitas tuli. Dengan memberikan dukungan yang tepat dan mengembangkan strategi yang komprehensif, *Serona Coffee* tidak hanya meningkatkan kualitas hidup individu disabilitas tuli yang mereka bina, tetapi juga memainkan peran penting dalam mempromosikan kesetaraan dan kesempatan kerja bagi semua kalangan.

KESIMPULAN

Serona Coffee menunjukkan komitmen yang kuat dalam meningkatkan keterampilan hidup individu dengan disabilitas tuli melalui strategi rekrutmen inklusif dan program pelatihan langsung di tempat kerja. Mereka menyebarkan informasi lowongan melalui komunitas seperti GERKATIN dan media sosial untuk memastikan akses yang lebih luas bagi calon pekerja disabilitas tuli. Proses seleksi dilakukan berdasarkan kriteria yang jelas, dengan memberikan kesempatan probation bagi mereka yang belum memiliki pengalaman kerja.

Serona Coffee juga aktif mengatasi tantangan komunikasi dengan mengimplementasikan strategi komunikasi inklusif, seperti pelatihan bahasa isyarat untuk staf dan edukasi bagi pelanggan. Melalui pendekatan ini, mereka tidak hanya memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan teknis dan soft skills bagi karyawan disabilitas tuli, tetapi juga memainkan peran penting dalam mempromosikan kesetaraan dan kesempatan kerja bagi individu dengan disabilitas, mewujudkan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung.

Setelah beraktivitas mandiri di *Serona Coffee*, individu dengan disabilitas tuli di *Serona Coffee* mengalami perubahan signifikan dalam kemandirian dan keterampilan kecakapan hidup. Motivasi yang tinggi dari mereka untuk mempelajari dan menyesuaikan diri dengan tempat kerja baru menjadi faktor pendukung utama. *Serona Coffee* juga memberikan dukungan penuh terhadap pengembangan keterampilan, baik melalui pelatihan teknis maupun lingkungan kerja yang inklusif. Namun, tantangan seperti perbedaan sistem bahasa isyarat dan kurangnya pemahaman dari masyarakat umum tetap menjadi penghambat yang perlu diatasi. Secara keseluruhan, implementasi program ini memberikan dampak positif yang signifikan, sambil terus mempertimbangkan cara untuk mengatasi tantangan yang ada agar mampu mewujudkan lingkungan kerja yang lebih toleran dan menunjang kebutuhan mereka.

Setelah beraktivitas mandiri di *Serona Coffee*, karyawan disabilitas tuli di *Serona Coffee* mengalami peningkatan signifikan dalam tingkat kemandirian. Mereka telah berhasil secara ekonomi dengan pendapatan dari pekerjaan mereka, seperti yang ditunjukkan oleh kasus Esa yang berhasil beralih dari kasir menjadi barista yang sukses dalam kompetisi barista di Bekasi dan Tangerang. Selain itu, mereka juga menunjukkan kemandirian sosial yang meningkat, mampu berinteraksi dengan rekan kerja dan pelanggan dengan lebih percaya diri. Inisiatif seperti mengajar bahasa isyarat kepada pelanggan juga memberikan mereka rasa diterima dan dihargai

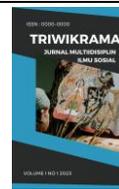
dalam lingkungan sosial mereka. Serona *Coffee* juga mendukung integrasi mereka dengan mengadakan kelas bahasa isyarat yang melibatkan karyawan disabilitas tuli sebagai instruktur, memperkuat keterampilan komunikasi dan memperluas integrasi mereka dalam komunitas.

Faktor pendukung dalam program Serona *Coffee* untuk disabilitas tuli mencakup motivasi internal dan dukungan eksternal yang kuat. Internalnya, motivasi individu untuk belajar dan berkembang didukung dengan kesempatan konkret untuk mengembangkan keterampilan baru, seperti dalam dunia kopi. Eksternalnya, Serona *Coffee* menawarkan lingkungan kerja yang inklusif dan aksesibel, dengan evaluasi reguler untuk memastikan kebutuhan individu terpenuhi dengan baik.

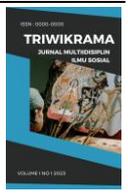
Di sisi lain, ada beberapa faktor penghambat yang perlu diatasi. Di antaranya yakni kurangnya kepercayaan diri di antara individu disabilitas tuli, yang dapat mempengaruhi interaksi sosial dan partisipasi aktif dalam lingkungan kerja. Serona *Coffee* perlu mengembangkan program pembinaan dan dukungan psikologis untuk membangun kepercayaan diri ini. Selain itu, pendidikan kepada karyawan dan konsumen tentang interaksi yang inklusif dapat mengurangi ketidaknyamanan dan meningkatkan pemahaman tentang keberagaman. Dengan mengatasi faktor penghambat ini, Serona *Coffee* dapat memperkuat posisinya sebagai lingkungan kerja yang inklusif, mendukung pertumbuhan profesional disabilitas tuli, dan mempromosikan kesetaraan dalam kesempatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, L. A., Sufyati, Murniarty, P., & Nanda, I. (2021). *Metode Penelitian dan Analisis Data Comprehensive*. Insania.
- Amalia, I., & Astrini, F. R. (2018). Menanamkan Sikap Mandiri Dan Rasa Tanggung Jawab Melalui Kegiatan Full Day School Di Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Jendela Bunda*, 6, 10.
- Anggreani, R., & Ramadhani, A. (2021). Kelekatan Orang Tua dan Kemandirian Terhadap Penyesuaian Diri Mahasiswa Perantau Universitas Mulawarman. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9, 314.
- Anwar. (2023). *Pendidikan Kecakapan Hidup (Life Skills Education)*. Alfabeta.
- Ardianingtias, D. T. (2022). *Penerapan Life Skill Di TK Aisyiyah Bustanul Athfal XI Bae Kudus Dalam Pembelajaran Dari Rumah Selama Masa Pandemi*. Institut Agama Islam Negeri Kudus.
- Hidayah, N., & Ayuningtyas, C. E. (2022). *Market Day Dan Karakter Kewirausahaan/Enterpreneurship*. K-Media.
- Hutabarat, V., Nurita, S. R., Mutoharoh, S., Yanti, E., Puspitaningrum, D., Setyani, R. A., Rahmawati, D., & Rachman, S. N. (2024). *Buku Ajar Asuhan Kebidanan Pada Kelompok Rentan*.
- Sukirman. (2021). *Kebijakan Pendidikan Non Formal Kecakapan Hidup dan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di Indonesia (Pertama)*. CV. Diva Pustaka.
- Sutopo, A. H. (2021). *Penelitian Kualitatif Dengan NVivo*. topazArt (Art & Tchnology).
- Darsono. (2019). Pengaruh Kemandirian Terhadap Prstasi Belajar Sejarah Mahasiswwa pendidikan Sejarah FKIP UPY. *Karmawibangga: Historical Studies Jurnal*, 1, 2.



- Djibu, R. (2021). Pengembangan Model Pembelajaran Kecakapan Hidup Berbasis Andragogi Bagi Pemuda Putus Sekolah Dalam Pembuatan Kopian Keranjang Di Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1, 82.
- Harlianty, R. A., Purnama, D. I., & Dewi, N. K. (2020). Latihan Kesadaran Diri (Self Awareness) Dan Kaitannya Dengan Penumbuhan Karakter. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM)*, 8.
- Indah, P. (2017). *Perbedaan Kemandirian Remaja Ditinjau dari Ibu Bekerja dan Tidak Bekerja di Lingkungan I Kelurahan Sudirejo*. Universitas Medan Area.
- Jannati, M. S. (2019). Dukungan Sosial Gerakan Untuk Kesejahteraan Tunarungu Indonesia (Gerkatan) Terhadap Penyandang Tuli. *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial*, 8, 61.
- Lestari, F. A., & Muhtadi. (2021). Intervensi Pekerjaan Sosial: Efektivitas Pemberdayaan Disabilitas Tuli Melalui Program Kewirausahaan. *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial*, 10, 33–34.
- Malik, H. A., Lubis, E. D. W., Resa, O., & Agustin, N. (2018). Pengaruh Kemampuan Berbahasa Lisan Terhadap Perkembangan Hubungan Sosial Anak Usia Dini. *Journal of Education Scienties*, 2, 85.
- Manurung, A. D. (2020). *Peran Kompetensi Life Skill Dalam Transformasi Nilai-Nilai Pendidikan Islam Mahasiswa Unmuh Ponorogo Dalam KKN Dan PPL Internasional Di Serpama Cambodia*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Mirnasari, D. (2014). *Interaksi Komunitas Muslim Tionghoa di Surabaya (Studi Komunikasi Multikultural Komunitas Muslim Tionghoa dengan Masyarakat Tionghoa Non-Muslim dan Jawa)*. Institut Agama Islam Negeri Kediri.
- Muh, F., & Luthfiah. (2017). *Metodologi Penelitian: penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*. CV. Jejak.
- Ningrum, K. A. (2015). *Perbedaan Kemandirian Antara Anak Sulung Dengan Anak Bungsu Di SMP Negeri 11 Medan*. Universitas Medan Area.
- Nurul Wahyuning, T. (2022). *Penanaman Nilai-Nilai Islam Melalui Program Bi'ah Islamiyyah Di SD Islamic International School Pesantren Sabilil Muttaqien (IIS PSM) Kediri*. Institut Agama Islam Negeri Kediri.
- Retnowati, Y. (2014). Pola Komunikasi Orang Tua Tunggal Dalam Membentuk Kemandirian Anak (Kasus Di Kota Yogyakarta). *Jurnal UPN Veteran Yogyakarta*, 6, 203.
- Rijali, A. (2018). Analisis Data Kualitatif. *Jurnal UIN Antasari*, 17, 94.
- Risnaedi, A. S. (2021). *Konsep Penanggulangan Perilaku Menyimpang Sisw*. CV. Adanu Abimata.
- Rusdiana. (2021). *Kebijakan Pendidikan: Disusun Dalam Mendukung Pembelajaran Berbasis LMS e-Knows Pada masa COVID-19*. Pusat Penelitian Dan Penerbitan UIN SGD & Pustaka Tresna Bhakti Press.
- Salsabila, G. A. P. (2019). *Efektivitas Media Pembelajaran Video Berbahasa Isyarat Terhadap Pengetahuan Anemia Siswali Tunarungu Di SMALB Negeri*. Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta.
- Sari, M. K. (2018). Hubungan Kemandirian Dengan Self-Regulated Learning Pada Usia Remaja. *Jurnal Universitas Mulawarman*, 6, 110.
- Suryaningrum, Y. (2015). Efektivitas Wayang Hip Hop Sebagai Mdia Kritik Sosial (Studi Pada Grup Wayang Hip Hop Di Studio Wayang Hip Hop, Kadipiro, Ngestiharjo, Kasihan Bantul,



Yogyakarta). *Slamet Riyadi International Journal of Politic, Communication, and Public Administration*, 2, 172.

Wahab, R. (2012). Reformulasi Inovasi Kurikulum: Kajian Life Skill Untuk Mengantarkan Peserta Didik Menjadi Warga Negara Yang Sukses. *Jurnal Raden Fatah*, 219.

Zuroidah, E. (2022). Kemandirian Sebagai Kebutuhan Psikologis Remaja. *Maddah: Journal of Advanced*, 121.