



STRATEGI PROGRAM PELATIHAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS TUNARUNGU DI KOPI TULI TEBET JAKARTA SELATAN

Atiyah Faridah Hanan^{a*}, Irhamni Rahman^b

^a Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik / Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial; 99atiyahfaridahh@gmail.com,
Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

^b Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik / Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial, Universitas Muhammadiyah Jakarta,
Indonesia

* Penulis Korespondensi: Atiyah Faridah Hanan

ABSTRACT

This study analyzes the empowerment strategies for individuals with hearing disabilities at Kopi Tuli through a barista training program that emphasizes technical skills, self-confidence, visual communication, and social integration. Using a qualitative case study approach, data were collected through interviews and observations involving the owners, Deaf baristas, and customers. The findings indicate that Kopi Tuli functions both as an inclusive workplace and as a public educational space on Deaf culture. The challenges identified include limited trainers, restricted access to advanced training, and low public understanding. Overall, this inclusivity-based strategy effectively supports the independence of Deaf individuals and serves as an example of sociopreneurship practice in Indonesia.

Keywords : Social strategy, hearing disability, empowerment, job training, social inclusion, Kopi Tuli.

Abstrak

Penelitian ini menganalisis strategi pemberdayaan penyandang tunarungu di Kopi Tuli melalui program pelatihan barista yang menekankan keterampilan teknis, kepercayaan diri, komunikasi visual, dan integrasi sosial. Dengan pendekatan kualitatif studi kasus, data diperoleh melalui wawancara dan observasi terhadap pemilik, barista tuli, dan pelanggan. Hasilnya menunjukkan bahwa Kopi Tuli berperan sebagai ruang kerja inklusif sekaligus edukasi publik tentang budaya tuli. Tantangan yang muncul meliputi keterbatasan pelatih, akses pelatihan lanjutan, dan kurangnya pemahaman masyarakat. Secara keseluruhan, strategi berbasis inklusivitas ini efektif mendukung kemandirian tunarungu dan menjadi contoh praktik *sociopreneur* di Indonesia.

Kata Kunci : Strategi sosial, disabilitas tunarungu, pemberdayaan, pelatihan kerja, inklusi sosial, Kopi Tuli.

1. PENDAHULUAN

Setiap individu memiliki hak asasi yang setara. Hak asasi manusia berlaku untuk semua orang di dunia, termasuk penyandang disabilitas yang memiliki hak yang sama dengan orang lain. Oleh karena itu, setiap orang memiliki kewajiban untuk menghormati hak-hak penyandang disabilitas. Namun pada kenyataannya, penyandang disabilitas masih mengalami diskriminasi. Hal ini terjadi karena mereka sering dianggap sebagai beban bagi masyarakat dan tidak mampu hidup mandiri. Diskriminasi ini membuat penyandang disabilitas sulit mendapatkan pekerjaan (Mulyana, dkk., 2019).

Salah satu bentuk diskriminasi terhadap hak warga negara adalah akses terhadap kesempatan kerja. Menurut Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah, pada tahun 2021, dari total 5.825 penyandang disabilitas yang bekerja di sektor formal, sekitar 21,8% bekerja di BUMN dan 78,2% di perusahaan swasta. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2020, dari 17,74 juta penduduk usia kerja penyandang disabilitas, hanya 44,0% yang termasuk angkatan kerja, sementara 56,0% lainnya berada di

luar angkatan kerja. Dari kelompok angkatan kerja tersebut, sebanyak 97,0% telah bekerja dan hanya 3,0% yang masih menganggur. Data ini menunjukkan bahwa partisipasi angkatan kerja penyandang disabilitas masih rendah, yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti minimnya aksesibilitas di lingkungan kerja, kesenjangan sosial, kurang percaya diri, serta kurangnya pelatihan dan pendidikan yang inklusif (Fatimah, dkk., 2023).

Kopi Tuli adalah kafe yang menghadirkan konsep inklusif dengan melibatkan penyandang disabilitas tunarungu atau yang dikenal sebagai teman tuli, sebagai pelayannya. Terletak di Jl. Tebet Raya No. 46, Kecamatan Tebet, Jakarta Selatan. Kopi Tuli menawarkan pengalaman unik bagi para pengunjung dalam berinteraksi dengan komunitas tuli melalui bahasa isyarat atau tulisan.

Kopi Tuli memiliki visibilitas yang tinggi di berbagai platform media sosial, seperti Instagram, TikTok, dan YouTube. Konten tentang bahasa isyarat, kolaborasi, serta aktivitas barista menarik ribuan penonton dan interaksi. Popularitas ini turut memperkuat citra Kopi Tuli sebagai ruang inklusif bagi penyandang tunarungu. Di tengah masih tingginya pengangguran dan stigma terhadap penyandang disabilitas, penelitian ini berupaya memahami strategi pelatihan Kopi Tuli dalam menciptakan peluang kerja dan pemberdayaan bagi komunitas tuli di Tebet, Jakarta Selatan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Program Pelatihan Barista

2.1.1 Pengertian Program Pelatihan Barista

Barista adalah tenaga profesional yang ahli meracik dan menyajikan kopi, baik secara manual maupun dengan mesin. Istilah ini berasal dari bahasa Italia dan awalnya merujuk pada bartender, namun kemudian berkembang menjadi sebutan khusus bagi peracik kopi. Tugas utama barista meliputi pengolahan bahan baku, memastikan peralatan kerja tersedia, dan membuat laporan penjualan. Kinerja barista sangat penting karena berpengaruh langsung pada kualitas layanan dan kepuasan pelanggan di sebuah coffee shop.

2.1.2 Bentuk-Bentuk Program Pelatihan Untuk Barista Disabilitas

Hafiz (2024) terdapat berbagai bentuk pelatihan yang dirancang khusus untuk barista disabilitas guna mendukung peningkatan keterampilan teknis maupun aspek personal mereka.

- a. **Kemampuan Teknik Dasar**, seperti proses pembuatan kopi yang mencakup penakaran komponen, penggunaan air, pencampuran bahan, hingga teknik menggiling biji kopi secara tepat. Selain itu, pelatihan juga mencakup keterampilan dasar seperti cara menuang kopi, teknik memegang teko, dan menakar air panas secara presisi. Peserta pelatihan umumnya diberikan resep-resep kopi yang dapat digunakan untuk latihan secara mandiri di luar sesi formal. Pada tahap lanjut, barista disabilitas juga diperkenalkan dengan latte art, yang merupakan keterampilan tingkat tinggi dalam menyajikan kopi dengan tampilan visual menarik, dan membutuhkan konsentrasi serta koordinasi tangan-mata yang baik.
- b. **Pengembangan Kepribadian dan Kemandirian**, yang bertujuan untuk membangun rasa percaya diri, meningkatkan kemampuan komunikasi, serta meningkatkan keterampilan sosial yang penting dalam interaksi dengan pelanggan maupun rekan kerja.
- c. **Penguatan Karakter**, yang berfokus pada pembentukan sikap kerja yang positif, seperti ketekunan, tanggung jawab, kedisiplinan, dan konsistensi dalam menjalankan tugas. Melalui pendekatan ini, diharapkan para barista disabilitas tidak hanya terampil secara teknis, tetapi juga memiliki fondasi karakter yang kuat untuk mendukung keberlanjutan karier mereka di dunia kerja.

2.1.3 Hambatan Program

Menurut Astuti (2020), hambatan program bagi penyandang disabilitas muncul dari berbagai kendala internal maupun eksternal yang mengganggu pelaksanaan pelatihan. Kendala utama meliputi: terbatasnya jumlah penerima manfaat karena dana, tenaga pelatih, dan data yang belum memadai; minimnya kualitas dan kuantitas pendamping; pelatihan yang tidak sesuai minat serta potensi peserta; kebijakan yang belum inklusif; kurangnya akses terhadap layanan pendukung; keterbatasan data penyandang disabilitas; serta rendahnya pemahaman pemberi kerja mengenai kemampuan mereka. Berbagai hambatan ini membuat pelatihan menjadi kurang optimal, menghambat akses yang setara, dan memperlambat upaya integrasi penyandang disabilitas ke dunia kerja serta kehidupan sosial.

2.2 Strategi Program

Strategi adalah serangkaian rencana atau langkah yang diambil untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi. Machendrawaty & Syafei (2001) yang dikutip dalam Rachmawati (2020), strategi bukanlah pernyataan umum yang dapat diterapkan oleh siapa saja dalam menghadapi masalah. Beberapa karakteristik dari pendekatan strategi meliputi:

1. Fokus pada kekuatan

Pendekatan strategi menitikberatkan pada identifikasi dan pemanfaatan kekuatan internal yang dimiliki oleh individu, kelompok, atau organisasi. Hal ini bertujuan untuk mengoptimalkan potensi yang ada sehingga dapat digunakan sebagai modal utama dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuan yang ditetapkan.

2. Fokus pada analisis dinamis, gerakan, dan aksi

Pendekatan ini tidak bersifat statis, melainkan menekankan pentingnya pemahaman terhadap perubahan situasi secara terus-menerus. Analisis dilakukan secara dinamis dengan melihat perkembangan lingkungan, pola gerakan, serta tindakan yang dapat segera diambil untuk merespons berbagai kondisi yang muncul.

3. Berorientasi pada tujuan yang ingin dicapai serta langkah untuk mencapainya

Strategi disusun dengan arah yang jelas menuju suatu tujuan tertentu. Dalam pendekatan ini, tidak hanya tujuan yang menjadi fokus, tetapi juga proses perencanaan dan pelaksanaan langkah-langkah sistematis yang dapat membawa individu atau organisasi menuju hasil yang diinginkan secara efektif dan efisien.

4. Mempertimbangkan faktor-faktor lingkungan

Setiap strategi dikembangkan dengan memperhatikan kondisi eksternal yang memengaruhi proses pencapaian tujuan. Faktor lingkungan seperti tren sosial, ekonomi, politik, dan teknologi dianalisis secara komprehensif agar strategi yang diterapkan tetap relevan, adaptif, dan mampu memberikan respon terhadap peluang maupun ancaman yang ada di luar sistem. Kesimpulannya, strategi adalah rencana jangka panjang yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu melalui serangkaian tindakan dan keputusan yang terstruktur. Awalnya berasal dari konteks militer, istilah ini kini digunakan di berbagai bidang dengan esensi yang sama, yakni memaksimalkan penggunaan 28 sumber daya untuk mencapai sasaran. Strategi melibatkan analisis mendalam terhadap lingkungan, pengambilan keputusan oleh manajemen puncak, dan implementasi menyeluruh dalam organisasi. Strategi berfokus pada kekuatan, tindakan dinamis, dan tujuan, serta merespons kondisi lingkungan untuk mencapai misi yang telah ditentukan. Ini mencakup rencana induk yang komprehensif untuk menghadapi tantangan dan peluang dengan langkah yang tepat.

2.3 Pengembangan Kapasitas

USAID (2011) yang dikutip oleh Tjenreng, dkk., (2019), kapasitas dapat dipahami sebagai kemampuan atau kekuatan yang dimiliki oleh sebuah organisasi dalam memanfaatkan kompetensi, aset, serta sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, kapasitas bukan hanya berkaitan dengan ketersediaan sumber daya, tetapi juga mencakup bagaimana organisasi mampu mengelolanya secara efektif. Peningkatan kapasitas (*capacity building*) dipandang sebagai suatu proses yang dirancang secara terencana dengan tujuan untuk memperkuat kemampuan individu, kelompok kerja, organisasi, jaringan, sektor, maupun komunitas. Proses ini tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada penciptaan hasil yang nyata, terukur, dan berkelanjutan sehingga mampu memberikan dampak jangka panjang.

2.4 Tunarungu

Soemantri (1996) yang dikutip oleh Harsiwi (2024), istilah "tuna rungu" berasal dari dua kata, yakni "tuna" yang berarti kurang, dan "rungu" yang berarti pendengaran, sehingga tunarungu dapat diartikan sebagai kurangnya kemampuan pendengaran. Soemantri (1996) juga menjelaskan bahwa tuna rungu adalah kondisi di mana seseorang mengalami kehilangan pendengaran, baik sebagian maupun seluruhnya, sehingga pendengarannya tidak berfungsi dalam kehidupan sehari-hari.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Menurut Bogdan dan Taylor (1975) (Nugrahani, 2014) penelitian kualitatif merupakan prosedur yang menghasilkan data deskriptif berupa ungkapan lisan, tulisan, serta perilaku yang diamati secara langsung. Berdasarkan landasan tersebut, penelitian ini menggunakan studi kasus untuk menggali secara mendalam strategi pelaksanaan program pelatihan bagi penyandang disabilitas tunarungu di Kopi Tuli, termasuk bentuk

pelatihan, strategi program, hambatan yang dihadapi, dan dukungan yang diperoleh selama proses berlangsung.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi secara langsung yang dibutuhkan untuk menjawab pertanyaan penelitian, digunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Wawancara

Nugrahani (2014), teknik wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan melalui percakapan antara dua pihak atau lebih dengan tujuan tertentu.

Dalam penelitian ini, proses wawancara dilakukan dengan melibatkan pemilik usaha (owner), barista, serta para pengunjung Kopi Tuli yang berlokasi di Tebet, Jakarta Selatan. Wawancara tersebut bertujuan untuk menggali informasi yang relevan dan mendalam guna mendukung kebutuhan data dalam penelitian ini.

2. Observasi

Menurut Nugrahani (2014), observasi merupakan metode penting dalam penelitian kualitatif karena membantu peneliti mencatat aktivitas dan interaksi subjek secara sistematis sepanjang hal tersebut relevan dengan topik penelitian. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan di area Kopi Tuli untuk melihat kondisi lingkungan, meninjau sarana pendukung komunikasi, serta mengamati langsung interaksi antara barista tuli dan pelanggan dengar.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Bentuk dan Penerapan Prinsip Program Pelatihan untuk disabilitas tunarungu di Kopi Tuli

4.1.1. Bentuk Program Pelatihan

Pelatihan di Kopi Tuli berlangsung selama tiga bulan dan terbagi dalam dua fase utama. Fase pertama (minggu 1–8) berfokus pada keterampilan teknis dasar barista, dimulai dari teori dasar kopi mulai dari jenis biji, karakteristik rasa, hingga faktor lingkungan dan dilanjutkan dengan teknik penyeduhan seperti V60, French Press, dan espresso, serta penggunaan dan perawatan alat, termasuk mesin espresso, grinder, dan sanitasi area kerja. Pada minggu ketujuh dan kedelapan, peserta mempraktikkan seluruh keterampilan melalui simulasi penyeduhan dan penyajian sambil belajar manajemen waktu dan ketelitian. Fase kedua (minggu 9–12) beralih ke pelatihan kasir dan frontliner, mencakup sistem pelayanan pelanggan, penggunaan aplikasi pembayaran, pengelolaan transaksi, hingga tugas menjaga kebersihan dan kenyamanan pengunjung. Pada minggu terakhir, peserta menjalani simulasi kerja mandiri untuk menguji kemampuan barista, kasir, dan frontliner, dengan evaluasi berkelanjutan dari mentor terkait aspek teknis, kedisiplinan, komunikasi non-verbal, dan kesiapan kerja.

4.1.2 Prinsip-Prinsip Pelatihan

a. Partisipasi

Pelatihan di Kopi Tuli berlangsung dengan pendekatan partisipatif, di mana peserta terlibat sejak perencanaan hingga evaluasi, termasuk dalam menentukan materi dan metode pelatihan. Informasi dari informan P menunjukkan bahwa proses ini membuat peserta merasa memiliki program sehingga motivasi dan tanggung jawab belajar meningkat, sejalan dengan pandangan Mangkuprawira (2003) dalam Sari (2016) tentang pentingnya partisipasi aktif dalam pelatihan. Selain meningkatkan keterampilan, pelatihan juga menjadi ruang dialog untuk membangun kesadaran sosial; informan AS menegaskan perlunya dukungan masyarakat yang tulus terhadap penyandang disabilitas, sesuai teori disabilitas Winarsih (2007) dalam Setyaningrum (2012) yang menolak pandangan bahwa penyandang disabilitas hanyalah objek belas kasihan. Pendekatan ini menempatkan penyandang Tuli sebagai subjek aktif yang berdaya, sehingga memperkuat identitas, kepercayaan diri, dan posisi sosial mereka.

b. Pendalaman

Pelatihan di Kopi Tuli dimulai dengan pemberian teori dasar sebelum peserta diarahkan pada praktik, sebagaimana dijelaskan oleh Informan E. Cara ini sesuai dengan prinsip pelatihan menurut Mangkuprawira (2003:144–145) dalam Sari (2016), yang menyatakan bahwa pelatihan perlu dilakukan secara sistematis, terarah pada tujuan, relevan dengan kebutuhan peserta, serta menyesuaikan metode dengan karakteristik individu. Materi teori yang diberikan meliputi jenis-jenis biji kopi, teknik penyeduhan, hingga cara merawat alat. Langkah ini menjadi dasar penting bagi peserta Tuli agar mereka tidak hanya menguasai keterampilan teknis, tetapi juga memahami nilai dan makna di balik pekerjaan yang dijalani. Dengan

demikian, pelatihan di Kopi Tuli tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga mendidik peserta untuk memiliki pemahaman yang lebih luas dan profesional.

c. Relevansi

Pelatihan kopi di Kopi Tuli disusun secara terarah dengan menekankan kesesuaian materi terhadap kebutuhan kerja barista dalam aktivitas sehari-hari. Hal ini sesuai dengan prinsip pelatihan menurut Mangkuprawira (2003:144–145) dalam Sari (2016), yang menekankan bahwa pelatihan harus relevan, praktis, dan dapat langsung diterapkan. Berdasarkan hasil wawancara, materi yang diberikan tidak hanya berupa teori, tetapi lebih banyak menitikberatkan pada keterampilan inti, yaitu meracik dan menyajikan kopi. Informan E juga menegaskan bahwa kemampuan barista merupakan identitas utama sekaligus dasar profesionalisme di kedai. Dengan demikian, pelatihan ini tidak hanya berfungsi membekali keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat rasa kepemilikan peserta terhadap pekerjaannya, sehingga mencerminkan penerapan prinsip pelatihan yang efektif.

d. Pengalihan dan Umpan Balik

Pelatihan di Kopi Tuli menekankan pentingnya umpan balik sebagai bagian dari penguatan keterampilan dan sikap profesional. Informan D menjelaskan bahwa peserta dilatih melakukan kontrol kualitas dengan mencicipi kopi sebelum disajikan, sehingga mereka terbiasa bertanggung jawab atas hasil kerja; praktik ini sejalan dengan prinsip pelatihan Mangkuprawira (2003) dalam Sari, (2016) yang menekankan umpan balik empatik untuk mendukung perkembangan. Evaluasi juga diarahkan untuk membangun sikap reflektif, di mana kesalahan teknis dipandang sebagai proses belajar, selaras dengan pandangan Winarsih (2007) dalam Setyaningrum, (2012) bahwa penyandang disabilitas dapat berkembang bila diberi kesempatan setara. Informan E menambahkan bahwa lingkungan pelatihan yang aman dan suportif sangat penting, sesuai teori Grindle (1997) dalam Nugraha, (2004) mengenai kapasitas individu yang tumbuh optimal melalui dukungan dan mekanisme evaluasi yang konstruktif. Pendekatan ini membantu meningkatkan keterampilan teknis sekaligus memperkuat kepercayaan diri dan kesiapan kerja peserta Tuli.

4.2 Strategi Program Pelatihan yang diterapkan di Kopi Tuli

a. Fokus pada Kekuatan

Hasil wawancara memperlihatkan bahwa peserta pelatihan, khususnya dari komunitas Tuli, menunjukkan antusiasme yang tinggi, ketahanan dalam menghadapi stigma sosial, serta kemampuan beradaptasi secara kreatif di lingkungan kerja. Namun, potensi-potensi ini sering kali tidak terlihat karena minimnya ruang untuk mengekspresikan diri dan kurangnya dukungan dari lingkungan sekitar. Sebagaimana disampaikan oleh informan A dan Al, masyarakat umumnya lebih memperhatikan keterbatasan peserta daripada kemampuan mereka. Karena itu, strategi yang diterapkan di Kopi Tuli berupaya mengubah pola pikir tersebut dengan menyediakan ruang partisipasi yang aktif, sehingga peserta dapat menunjukkan potensi terbaiknya dalam berbagai aspek pekerjaan.

b. Gerak dan Aksi yang Dinamis

Pelatihan kerja di Kopi Tuli menerapkan strategi yang fleksibel dan menyesuaikan dengan kebutuhan peserta. Pelaksanaan pelatihan tidak dilakukan secara kaku atau satu pola tetap, tetapi disusun agar dapat berubah sesuai dengan dinamika yang terjadi di lapangan. Informan E menjelaskan bahwa fleksibilitas merupakan prinsip utama dalam proses pelatihan, terutama ketika metode awal tidak efektif bagi peserta. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Machendrawaty & Syaifei (2001) yang menekankan pentingnya strategi yang terus berkembang, mampu merespons situasi, dan dapat diarahkan ulang berdasarkan masukan selama proses berjalan.

c. Berorientasi pada Tujuan dan Langkah Nyata

Pelatihan kerja yang dijalankan di Kopi Tuli tidak hanya ditujukan untuk memenuhi kebutuhan keterampilan teknis dalam jangka pendek, tetapi juga dikembangkan dengan visi jangka panjang yang terarah. Informan E menegaskan bahwa sistem pelatihan perlu dirancang secara berkelanjutan, dengan tujuan memperluas dampak melalui pembukaan cabang usaha di berbagai lokasi. Dalam kerangka teori strategi, hal ini mencerminkan prinsip yang dijelaskan oleh Machendrawaty & Syaifei (2001), yaitu bahwa strategi yang baik tidak hanya menyentuh aktivitas harian, tetapi juga mencakup rencana bertahap dan realistis untuk mencapai tujuan besar yang berjangka panjang.

d. Mempertimbangkan Faktor Lingkungan

Strategi pemberdayaan di Kopi Tuli memadukan pelatihan internal untuk memperkuat keterampilan peserta Tuli dengan dukungan eksternal seperti pemilihan lokasi yang mudah dijangkau. Informan E menegaskan

bahwa lokasi strategis memungkinkan lebih banyak orang datang dan berinteraksi, sehingga membuka ruang inklusi yang lebih luas. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Machendrawaty & Syafei (2001) bahwa strategi harus mempertimbangkan kondisi sosial, ekonomi, dan kelembagaan agar program dapat berkembang secara berkelanjutan.

4.3 Tantangan yang dihadapi dan dukungan yang diterima disabilitas tunarungu di Kopi Tuli

a. Keterbatasan Cakupan Penerima Manfaat

Dalam pelaksanaan program sosial di Kopi Tuli, salah satu kendala utama yang dihadapi adalah keterbatasan dalam menjangkau lebih banyak penerima manfaat. Saat ini, cakupan program masih terfokus di wilayah Jakarta dan belum dapat diperluas ke komunitas Tuli di daerah lain. Menurut Informan E, hal ini disebabkan oleh terbatasnya sumber daya manusia, tantangan dalam pendanaan, serta lemahnya kerja sama dengan komunitas Tuli di luar kota. Kondisi ini menyebabkan distribusi manfaat program menjadi tidak merata secara geografis, sehingga hanya sebagian kecil penyandang disabilitas yang dapat merasakan dampaknya secara langsung.

b. Kebijakan yang Belum Inklusif

Tantangan kebijakan bagi penyandang disabilitas, khususnya tunarungu, tidak terletak pada kurangnya regulasi, tetapi pada lemahnya implementasi. Informan E menjelaskan bahwa meskipun Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 telah menjamin hak-hak penyandang disabilitas, pelaksanaannya masih belum optimal. Banyak perusahaan belum memenuhi kewajiban merekrut minimal satu persen tenaga kerja disabilitas, yang dipengaruhi oleh kurangnya pengetahuan, keterbatasan infrastruktur pendukung, serta masih kuatnya pandangan negatif terhadap kemampuan kerja penyandang disabilitas, terutama tunarungu.

c. Minimnya Pemahaman Penyedia Kerja dan Masyarakat

Wawancara dengan Informan E menunjukkan bahwa stigma membuat kemampuan profesional teman-teman Tuli sering diragukan, sehingga potensi mereka tidak terlihat dan kurang diberi kesempatan. Masyarakat kerap menganggap keterbatasan pendengaran sebagai keterbatasan dalam bekerja, padahal banyak penyandang tunarungu memiliki etos kerja tinggi, keterampilan teknis yang baik, serta kemampuan komunikasi visual yang kuat. Informan AS menambahkan bahwa sebagian masyarakat datang ke ruang inklusif bukan karena pemahaman yang tulus, tetapi demi citra di media sosial. Hal tersebut menunjukkan bahwa tantangan sosial yang dihadapi tidak hanya berkaitan dengan keterbatasan pengetahuan, tetapi juga dengan adanya motivasi yang bersifat instrumental dan belum sepenuhnya dilandasi oleh komitmen yang substantif terhadap nilai-nilai inklusivitas.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Strategi pelatihan di Kopi Tuli Tebet tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis sebagai barista, tetapi juga memberdayakan peserta melalui penguatan kepercayaan diri, identitas, dan profesionalisme. Pelatihan mencakup teori dasar kopi, praktik bertahap, serta pembinaan etika kerja dengan metode yang disesuaikan pada komunikasi tunarungu. Peserta terlibat aktif sejak perencanaan, dan evaluasi diberikan secara konstruktif. Meskipun pelatihan bersifat fleksibel dan didukung lingkungan sosial, program masih menghadapi kendala seperti keterbatasan fasilitas, minimnya pelatih profesional, stigma sosial, dan belum optimalnya kebijakan inklusi. Secara keseluruhan, model ini menjadi contoh pemberdayaan yang inklusif dan berpotensi direplikasi di wilayah lain.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar Kopi Tuli Tebet terus meningkatkan kualitas dan keberlanjutan program pelatihan melalui penyediaan fasilitas yang lebih memadai serta menjalin kerja sama dengan pelatih profesional maupun lembaga yang bergerak di bidang pemberdayaan penyandang disabilitas. Selain itu, pemerintah dan pihak terkait diharapkan dapat memperkuat implementasi kebijakan inklusif, khususnya dalam memperluas kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dan meningkatkan dukungan terhadap usaha-usaha yang berorientasi pada pemberdayaan sosial. Masyarakat juga perlu meningkatkan pemahaman mengenai pentingnya inklusivitas dan mengurangi stigma terhadap penyandang tunarungu, sehingga tercipta lingkungan yang lebih terbuka dan mendukung partisipasi mereka dalam kehidupan sosial maupun dunia kerja. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian serupa dapat dilakukan pada sektor usaha atau wilayah yang berbeda untuk memperoleh gambaran yang lebih luas mengenai efektivitas strategi pelatihan dan dampaknya terhadap kemandirian serta kesejahteraan penyandang disabilitas.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Apsari, N. C., & Mulyana, N. (2018). Penyandang disabilitas dalam dunia kerja. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3), 234-244.
- [2] Astuti, R. Y. (2020). Buku Manajemen Kinerja Suparyanto dan Rosad. In Suparyanto dan Rosad, 5(3).
- [3] Fatimah, N. D., Rejekiingsih, T., & Hartanto, R. V. P. (2023). Pemberdayaan tenaga kerja disabilitas tunarungu sebagai upaya pemenuhan hak atas kesempatan kerja pada PT. Protecda Kreasi Prima Kabupaten Wonosobo. *Jurnal Global Citizen*, 12(2), 11–29. <https://doi.org/10.33061/jgz.v12i2.9805>
- [4] Hafiz, A. R., & Setiawan, J. H. (2024). Perspektif interaksionisme simbolik dalam pemberdayaan penyandang disabilitas di Kopi Difabis. *Jurnal Mutakallimin*, 7(1), 14–22. <https://doi.org/10.31602/jm.v7i1.14411>
- [5] Nugraha, N. D. (2004). Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) dalam Mendukung Pelaksanaan Otonomi Daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 1(3), 1-10.
- [6] Nugrahani, F. (2014). Metode penelitian kualitatif dalam penelitian pendidikan bahasa. Surakarta: Cakra Books.
- [7] Rachmawati, S. (2020). Strategi pemberdayaan soft skills penyandang disabilitas di Deaf Café and Car Wash Fingertalk Cinere.
- [7] Ramadhanti, A., & Harsiwi, N. E. (2024). Proses Pembelajaran pada Anak Berkebutuhan Khusus Tunarungu di Sekolah SLB PGRI Pademawu Pamekasan. *Journal of Special Education Lectura*, 2(1), 58-64.
- [8] Sari, R. D. (2016). Pengembangan model pelatihan tenaga kerja sektor informal di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur. *Kebijakan dan Manajemen Publik*, 4, 107–115.
- [9] Setyaningrum, N. T. (2012). Penerapan metode mind map untuk meningkatkan kemampuan membaca pemahaman siswa tunarungu kelas 3 di SLB As-Syifa Lombok Timur.
- [10] Tjenreng, M. B. Z., Ali, H., & Nawawi, M. (2019). Capacity Building Kelembagaan Pemuda Dan Olahraga Dalam Sinergi Dan Optimalisasi Kebijaksanaan Otonomi Daerah Di Kabupaten Bekasi Provinsi Jawa Barat.