

# ANALISIS PERAN PSLD DALAM PENGEMBANGAN KARIR BIDANG BISNIS PADA CALON TENAGA KERJA TUNA RUNGU (Studi pada Rumah Layanan Disabilitas Universitas Brawijaya)

Oleh :

Ellyn Eka Wahyu, Siti Nurbaya, Yekie Senja Oktora

Email : [ekaellyn@gmail.com](mailto:ekaellyn@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah Pusat Studi Layanan Disabilitas (PSLD) Universitas Brawijaya Dalam Pengembangan Karir Bidang Bisnis Pada Calon Tenaga Kerja Tuna Rungu memanfaatkan pedoman yang bersumber dari International Labour Organization (ILO).

Penelitian ini merupakan penelitian Kualitatif dengan data primer yang bersumber dari wawancara penelitian diperoleh dengan wawancara dengan pihak humas PSLD serta mahasiswa dan alumni universitas brawijaya dengan disabilitas tunarungu. Data primer kemudian dianalisis secara deskriptif dan reduksi data. Hasil dari reduksi data kemudian dijelaskan melalui metode data display.

Hasilnya, PSLD UB sudah memberikan layanan dalam kegiatan operasional perkuliahan seperti adanya volunteer dalam pengerjaan tugas, layanan penerjemah serta layanan digitisasi buku. namun disisi yang lain, masih belum ditemukan pelatihan kerja yang sesuai dengan jurusan dan program studi dari tiap mahasiswa. Bentuk pelatihan yang diberikan sebatas pelatihan wawancara kerja dan pembuatan curriculum vitae dan belum menyasar pada pelatihan prakerja dan pelatihan karakter.

Kat-kata kunci: Layanan Disabilitas, Tuna Rungu, Pengembangan Karir

## Abstract

*This study was aimed to analyze the Center of Study on Disability Services (PSLD) in Universitas Brawijaya about Business Career Development for Prospective Deaf Workers that also utilized guidelines sources from the International Labor Organization (ILO).*

*This study was a qualitative research with the primary data sourced from research interviews that obtained by interviewing PSLD Public Relation and also the students of Brawijaya University with hearing impairments. The primary data were analyzed by using descriptive analysis and also data reduction.*

*The results that PSLD UB had provided some services in lecturing operational activities such as co-volunteer in carrying out deaf student's assignments, translator services and also book digitization services. But on the other side, there was still no job training that appropriate to their majors of each deaf students. The form of training that provided by PSLD were limited to job interview training and also curriculum vitae preparation. That training has not able to developed pre-employment training and also character training.*

*Keywords: Disability Services, Deaf, Career Development*

## 1. Pendahuluan

Penyandang disabilitas memerlukan pekerjaan untuk alasan yang sama seperti mereka yang tidak memiliki disabilitas. Mereka ingin mencari nafkah, memanfaatkan keterampilan

mereka dan memberikan kontribusi kepada masyarakat. Namun berbeda dengan mereka yang tidak menyandang disabilitas, para penyandang disabilitas sering menghadapi kesulitan dalam memperoleh pelatihan keterampilan dan pada saat

mereka mencari pekerjaan. Mereka mungkin juga menghadapi sikap-sikap yang kurang menyenangkan dari pihak perusahaan dan rekanrekan kerja yang meragukan kemampuan mereka bekerja dan membantu kemajuan perusahaan (ILO, 2013). Para penyandang disabilitas memiliki hak-hak dan kesempatan yang sama seperti yang lainnya untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Waktu telah membuktikan bahwa mereka dapat menjadi wirausaha dan karyawan yang sangat produktif. Mereka dapat memberikan kontribusi yang berharga bagi perusahaan dan ekonomi jika tidak ada halangan mendapatkan pekerjaan dan kesempatan terbuka bagi mereka (Szymanski et al., 2013).

Begitu pula dengan mahasiswa dengan tunarungu dan gangguan pendengaran. Survei yang dilakukan oleh situs [nationaldeafcenter.org](http://nationaldeafcenter.org) dinyatakan bahwa penderita tunarungu dan gangguan pendengaran selalu mengalami peningkatan setiap tahun dan jumlah serapan perusahaan maupun badan usaha tidak berubah dari tahun ke tahun (Garberoglio et al., 2016). Kemudian fenomena yang kedua adalah masih maraknya diskriminasi audism terhadap calon pekerja dengan tunarungu dan gangguan pendengaran dengan maraknya anggapan bahwa difabel tersebut merupakan tenaga kerja yang inkompeten, lambat dan bermental inferior (O'Connell, 2021). Maka dari itu untuk menjaga agar hak difabel tetap terpenuhi sebagai warga Negara yang setara, maka dibutuhkan peran pendampingan dari sebuah lembaga yang fokus pada pendidikan disabilitas yang bertujuan untuk pembinaan kemampuan teknis dan pembinaan

karakter dalam menjembatani kebutuhan difabel dengan dunia kerja (Holdt, 2019).

Pusat Studi Layanan Disabilitas (PSLD) merupakan sebuah unit kerja yang dimiliki oleh Universitas Brawijaya yang terletak di dalam kompleks Brawijaya Jalan Veteran, Malang yang dikhususkan untuk memberikan pendampingan serta pelatihan bagi mahasiswa berkebutuhan khusus supaya dapat memiliki keterampilan teknis dan kemampuan untuk menjaga mentalitas dalam menghadapi lingkungan sosial. Atas dasar fenomena tersebut, peneliti bermaksud untuk melakukan pendalaman terhadap peran unit PSLD universitas Brawijaya dalam mempersiapkan mahasiswa dengan tunarungu dan gangguan pendengaran agar dapat memiliki kesiapan teknis dan kekuatan mentalitas dalam menghadapi dunia kerja. Maka penelitian ini berjudul "Analisis Peran PSLD Dalam Pengembangan Karir Bidang Bisnis Pada Calon Tenaga Kerja Tuna Rungu (Studi Pada Rumah Layanan Disabilitas Universitas Brawijaya)."

## **2.Kajian Pustaka**

### **2.1. Permasalahan Ketenagakerjaan Terkait Tunarungu**

Pengembangan pekerjaan, pencarian pekerjaan, dan penilaian kerja adalah subjek yang sangat kompleks karena banyak faktor yang terlibat, terutama yang berkaitan dengan peluang kerja yang efektif bagi penyandang tunarungu. Beberapa faktor yang harus dipertimbangkan dalam kaitannya dengan masalah ketenagakerjaan tunarungu menurut Holdt (2019) dapat diatur dalam kategori berikut:

### A. Faktor yang terkait dengan Pelamar Kerja Dengan Tunarungu

Berikut adalah beberapa faktor yang terkait dengan pelamar kerja berkebutuhan khusus (tunarungu) antara lain:

1. Permasalahan kemampuan komunikasi.
2. Pelatihan Prakerja.
3. Persiapan Kerja, Pendidikan berbasis vokasional, Pengalaman Kerja.
4. Level Kebutuhan Individu
5. Karakteristik Psikologis Individu meliputi tingkat *intelligence*, bakat, kewajiban terhadap pekerjaan, perilaku kerja, konsep diri, penyesuaian terhadap lingkungan kerja normal, permasalahan waktu adaptasi.
6. Faktor terkait fisik, seperti limitasi fisik dan *handicaps*.

### B. Faktor Terkait Pihak Pemberi Kerja Kepada Tunarungu.

Dari sudut pandang pemberi kerja, terdapat berbagai faktor yang digunakan secara *general* dalam proses pemberian pekerjaan terhadap calon pekerja dengan kebutuhan khusus antara lain:

1. Kurangnya pengetahuan dan informasi faktual tentang tunarungu.
2. Kesalahpahaman yang relevan mengenai kondisi ketulian dan gangguan pendengaran terhadap kemampuan penyandang tunarungu untuk berfungsi secara memadai dalam situasi kerja.
3. Kesalahpahaman tentang dampak mempekerjakan penyandang tunarungu terhadap biaya perlindungan asuransi dari

pihak pemberi kerja meliputi biaya pertanggung jawaban kecelakaan, biaya pengobatan dan sebagainya.

4. Miskonsepsi dan misinformasi terkait dengan hazard factor akibat kondisi gangguan pendengaran dan tunarungu.
5. Adanya perlawanan yang diungkapkan oleh personel bagian pelatihan dan bagian pengawasan dalam perusahaan terkait dengan perbedaan calon tenaga kerja berkebutuhan khusus dengan pekerja normal.
6. Kurang adanya rasa empati dari pekerja yang normal dalam membantu pekerjaan orang dengan tunarungu (*why should we attitude*).

### C. Faktor terkait Pihak Sekolah selaku Pendamping Calon Pekerja Tunarungu

1. Kurang pahamnya konselor tentang karakteristik individu tunarungu selama menempuh pendidikan di sekolah/ kampus.
2. Keterbatasan pengalaman yang dimiliki oleh konselor dalam berkomunikasi dengan mahasiswa tunarungu sehingga menghambat proses penyampaian informasi.
3. Keterbatasan pengalaman yang dimiliki oleh konselor dalam memanfaatkan intuisi dan pengalaman terdahulu sebagai basis dalam memahami perilaku mahasiswa dengan tunarungu.

Berbagai survei juga menjelaskan bahwa kecenderungan perusahaan dalam merekrut pekerja dengan tunarungu berbasis dari 2 hal; pertama karena perusahaan telah sejak

lama melakukan perekrutan tersebut, atau kedua karena calon pekerja yang bersangkutan memenuhi syarat kualifikasi dari pemberi kerja atas sebuah pekerjaan. Atas dasar berbagai permasalahan tersebut, Holdt (2019) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang relevan dengan status pekerja dengan tunarungu dapat diringkas sebagai berikut:

1. Program pendidikan dan pelatihan harus dikembangkan yang akan membekali siswa dengan lebih baik untuk memenuhi persyaratan yang diperlukan untuk memasuki pasar tenaga kerja yang kompetitif. Penyelenggaraan dan pengembangan program-program tersebut menjadi tanggung jawab bersama para pendidik tunarungu, konselor tunarungu di berbagai setting konseling, perwakilan dari Dinas Tenaga Kerja negara, industri dan tenaga kerja, institusi pendidikan tinggi, dan khususnya para peneliti di bidang tunarungu.
2. Kesempatan untuk pelatihan dan persiapan kerja yang lebih baik, dan konseling yang lebih efektif dalam hal-hal yang berhubungan dengan mengamankan dan mempertahankan pekerjaan, harus tersedia bagi pekerja tunarungu.
3. Program publisitas pendidikan harus dikembangkan dan dilaksanakan untuk memberikan informasi yang lebih baik kepada calon pemberi kerja tentang hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan bagi penyandang tunarungu, dan untuk memperbaiki kesalahpahaman yang dapat

berdampak pada keengganan pemberi kerja untuk mempekerjakan pelamar tunarungu. Karena pemberi kerja termotivasi terhadap keuntungan, mereka umumnya mempekerjakan pelamar yang mereka yakini paling mudah dan ekonomis untuk dilatih untuk melakukan pekerjaan itu, dan yang kinerjanya baik akan paling membantu mereka dalam mewujudkan keuntungan. Upaya yang luas dan cerdas harus difokuskan pada pemberi kerja potensial untuk menghapus faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam mempekerjakan pelamar kerja tunarungu dan untuk kemajuan atau promosi di tempat kerja.

4. Konselor yang mendampingi penyandang tunarungu yang bertugas mempersiapkan siswa tunarungu untuk memasuki pasar kerja dan membantunya mendapatkan pekerjaan yang memuaskan harus mendapat pelatihan khusus dan pengetahuan khusus yang diperlukan, dapat menyadari sifat persona secara telaten, dan memiliki minat yang tulus dalam melayani siswa tunarungu.
5. Tingkat kerjasama yang lebih tinggi harus dikembangkan antara lembaga-lembaga publik dan swasta yang fungsinya adalah untuk dapat menyesuaikan kebutuhan penyandang tunarungu dengan realita kebutuhan kerja secara aktual.

## **2.2. Mempersiapkan Tuna Rungu dan Gangguan Pendengaran Untuk Dunia Kerja**

Tidak dapat dipungkiri bahwa calon pekerja dengan tunarungu ataupun dengan gangguan pendengaran belum memperoleh

pelatihan yang cukup selama menempuh pendidikan tinggi maupun pendidikan vokasional tentang bagaimana cara beradaptasi dengan lingkungan kerja, sehingga calon pekerja harus melakukan adaptasi ulang terhadap lingkungan kerja (Sheridan et al., 2010). Maka dari itu ILO (2013) dan Punch et al., (2007) memberikan gambaran secara garis besar tentang pembinaan keterampilan teknis dan karakter yang dapat diberikan oleh pihak sekolah agar dapat mempersiapkan calon pekerja dengan tunarungu dan gangguan pendengaran agar dapat memasuki dunia karir antara lain:

1. **Persiapan tentang Pemilihan Jenis Pekerjaan:** pihak sekolah atau pihak pengelola unit khusus diharapkan dapat melakukan *screening* awal terhadap profil mahasiswa dan calon pekerja dengan tunarungu ataupun gangguan pendengaran tentang jenis pekerjaan yang akan diambilnya. Patut diketahui bahwa seringkali mahasiswa akan memilih jenis pekerjaan berdasarkan jurusan yang diambil ketika kuliah. Namun pihak sekolah perlu menegaskan kembali tentang peluang dan tantangan yang kemungkinan besar akan dihadapi di dunia kerja sehingga calon pekerja tidak “kaget” dan melakukan penyesuaian ulang sehingga berdampak pada *mental health* bagi kedua belah pihak (bagi pekerja maupun pemberi kerja).
2. **Pelatihan Pra-Kerja:** selain pelatihan bahasa isyarat, sekolah juga diharapkan dapat memberikan keterampilan teknis tentang dunia kerja sesuai dengan bidang/jurusan yang

dipilih oleh mahasiswa dengan tunarungu dan gangguan pendengaran. Contoh: ketika mahasiswa dengan gangguan pendengaran berusaha untuk menjadi Sekretaris, dan suatu ketika terdapat momen rapat besar, maka sekretaris tersebut dapat menggunakan alat bantu dengar ataupun alat pengubah suara menjadi teks (*prompter*) supaya dapat membantu pekerjaannya dalam mencatat hasil rapat. Bagi tunarungu dalam berkomunikasi dapat memanfaatkan aplikasi yang dapat menerjemahkan bahasa tulis menjadi bahasa lisan untuk mempermudah komunikasi.

3. **Pelatihan Karakter:** tidak dapat dipungkiri bahwa calon pekerja dengan kebutuhan seperti tunarungu dan gangguan pendengaran lekat dengan stigmatisasi seperti inkompeten, lambat beradaptasi, hingga inferior. Maka dari itu pihak sekolah dapat mempersiapkan pelatihan karakter dengan mengupayakan kepada mahasiswa untuk tidak lelah melakukan *self advocacy* bahwa mereka mampu untuk melakukan karir dengan baik. Disamping itu, kemampuan dalam memilih rekan kerja yang memiliki perilaku altruistik dapat membantu mereka dalam menerjemahkan kebutuhan mereka dan dalam mendengar atau menyampaikan pendapat. Selain itu, kemampuan untuk edukasi tentang gangguan pendengaran serta sikap antidiskriminatif juga harus dilatih kepada calon pekerja agar mereka tidak menjadi inferior ketika berada pada lingkungan kerja normal. Ketiga adalah pelatihan karakter

persisten dalam menghadapi dunia kerja yang dinamis.

### 3. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah *Explorative Research* dengan pendekatan kualitatif. Penelitian eksploratif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan atau dugaan yang sifatnya masih baru dan untuk memberikan arahan bagi penelitian selanjutnya (Kuncoro, 2014).

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel non-probabilitas dan dalam proses pemilihan sampel menggunakan *purposive sampling*. Sebagai informan dalam proses wawancara mendalam (*depth-interview*), maka responden dalam penelitian ini ditentukan yakni Ketua PSLD UB serta beberapa orang pengelola PSLD khusus untuk mahasiswa dengan tunarungu dan gangguan pendengaran. Dua pihak tersebut akan diwawancarai tentang bagaimana mempersiapkan mahasiswa dengan tunarungu dan gangguan pendengaran agar siap memasuki dunia kerja.

Dalam upaya untuk memperoleh data yang akan digunakan dalam penelitian, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data antara lain wawancara dan dokumentasi. Kemudian untuk analisis data menggunakan analisis data deskriptif, reduksi data dan data display.

### 4. Hasil Penelitian dan Bahasan

Berikut adalah *data display* dari hasil wawancara terhadap humas dari PSLD UB beserta dua responden yang berasal dari mahasiswa dan alumni dari Universitas Brawijaya dengan tunarungu:

No	Pertanyaan	Jawaban (Reduksi Data)	Pembahasan
<b>Dari Sisi Mahasiswa dan Alumni</b>			
1	Menurut responden bagaimana kondisi di tempat anda bekerja, apakah perusahaan memiliki informasi faktual tentang tunarungu dan gangguan pendengaran?	Perusahaan mampu menerima pekerja tunarungu dan memiliki informasi faktual mengenai penerimaan pekerja dengan tunarungu.	Jawaban tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Holdt (2019) bahwa dari sudut pandang perusahaan pemberi kerja, informasi faktual mengenai pekerja dengan tunarungu sangat penting dalam kaitannya dengan pemberian hak dan kewajiban.
2	Menurut saudara, bagaimana pandangan perusahaan tentang kemampuan penyandang tunarungu dalam bekerja. Apakah perusahaan bisa memahami kondisi tersebut atau masih terdapat kesalahpahaman antara saudara dengan perusahaan tempat anda bekerja?	Dalam kegiatan operasionalnya, seringkali responden merasa bahwa kemampuan mereka diragukan oleh rekan kerja mereka yang normal. Keraguan tersebut didasarkan pada hambatan komunikasi antara pekerja normal dengan responden, serta hambatan dalam penyelesaian pekerjaan karena pimpinan "menyama-ratakan" kondisi kerja antara pekerja normal dengan responden	Hal ini sejalan dengan pendapat Holdt (2019) bahwa ketika pekerja dengan tunarungu memutuskan untuk bekerja di lingkungan yang mayoritas pekerjaanya merupakan manusia yang normal maka akan muncul potensi hambatan diantaranya hambatan komunikasi dan stigmatisasi terkait kemampuan difabel dalam bekerja yang akan berdampak signifikan terhadap kondisi psikis pekerja difabel.
3	Apakah perusahaan memberikan jaminan pekerjaan kepada responden seperti jaminan asuransi kesehatan dan lain-lain?	Tidak, jaminan tersebut diurus secara individu dan bukan melalui induk perusahaan pemberi kerja	Jawaban ini tidak sejalan dengan pendapat dari Holdt (2019) bahwa salah satu bentuk pertanggung-jawaban perusahaan terkait dengan kesehatan pekerja adalah adanya asuransi kesehatan untuk meminimalisir terjadinya risiko dalam pekerjaan.
4	Bagaimana kondisi lingkungan kerja responden, apakah seluruh komponen dalam lingkungan kerja dapat berkomunikasi dengan responden secara baik?	Masih banyak pekerja yang belum mengetahui tentang penggunaan bahasa isyarat sehingga hal tersebut dapat menjadi kendala dalam lingkungan kerja khususnya dalam hal komunikasi.	Respons ini masih menjadi tantangan yang berkelanjutan bagi badan usaha yang mempekerjakan tenaga disabilitas. Hal tersebut dimungkinkan karena bahasa isyarat bukan merupakan bahasa yang sering digunakan sehingga baik orang maupun badan usaha "seakan-akan" masih enggan untuk mempelajari bahasa

No	Pertanyaan	Jawaban (Reduksi Data)	Pembahasan	No	Pertanyaan	Jawaban (Reduksi Data)	Pembahasan
			tersebut sebagai kebutuhan komunikasi.				sehingga hak mereka sebagai mahasiswa difabel dapat terpenuhi dengan baik.
5	Menurut Responden, seberapa besar peran PSLD dalam membantu saudara dalam hal karir mulai menjelang lulus hingga setelah lulus?	PSLD Universitas Brawijaya berperan besar dalam membantu mahasiswa khususnya dengan disabilitas tunarungu dengan membekali mahasiswa dengan pelatihan bahasa isyarat untuk keperluan industri serta sosialisasi tentang disability awareness dalam rangka untuk menjembatani kepentingan antara pelaku industri dan mahasiswa	Menurut paparan responden, hal ini sudah sejalan dengan pendapat Punch et al., (2007) bahwa jenis pelatihan yang diharapkan oleh mahasiswa dengan tunarungu dan gangguan pendengaran terkait dengan persiapan menghadapi dunia kerja yakni pelatihan dalam interaksi sosial dengan rekan kerja atau klien yang normal. Pelatihan yang telah dilaksanakan oleh PSLD telah mampu menjawab harapan dari mahasiswa difabel khususnya tunarungu.	8	Bagaimana cara PSLD UB melakukan pembinaan terhadap mahasiswa yang memiliki gangguan komunikasi?	a. Aplikasi enablink (membantu mahasiswa tunarungu untuk memperoleh volunteer dalam membantu operasional perkuliahan). b. Pelatihan bahasa isyarat (bagi dosen dan volunteer). c. Digitisasi buku	Adanya berbagai program yang disediakan oleh PSLD Universitas Brawijaya tersebut sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh Szymanski et al., (2013) bahwa hambatan besar yang ditemui oleh orang dengan tunarungu dan gangguan pendengaran antara lain minimnya penyesuaian fasilitas penunjang di tempat kerja (akomodasi) serta permasalahan sosial emosional terkait dengan komunikasi. Dengan berbagai program yang diluncurkan oleh PSLD Universitas Brawijaya dapat meminimalisir hambatan yang dialami mahasiswa tunarungu sehingga mereka dapat melaksanakan kegiatan perkuliahan dengan mudah dan produktif.
6	Apakah PSLD UB sudah menyediakan konseling mengenai pekerjaan, mengenai pelatihan prakerja dan pelatihan karakter di tempat kerja?	Belum melaksanakan, karena PSLD UB masih berfokus pada problem psikis terkait dengan inklusivitas difabel dalam kehidupan kampus.	Pendapat tersebut masih menjadi masalah yang kerap terulang terkait dengan mahasiswa/alumni dengan disabilitas khususnya tunarungu. O'Connel (2021) dalam publikasinya mengatakan bahwa Terdapat hambatan untuk tunarungu dan gangguan pendengaran dalam memperoleh pekerjaan yang sesuai seperti stigmatisasi inkompetensi, lambat, tidak reliabel, dan mental inferior. Maka dari itu diharapkan dari pihak PSLD dapat memberikan pelayanan konseling dan pelatihan pra kerja yang spesifik untuk dapat membantu mahasiswa difabel agar meraih pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan minat.	9	Apakah dari PSLD UB memberikan pelatihan pra kerja terhadap mahasiswa tunarungu yang sudah/akan selesai masa studinya?	Pelatihan yang diberikan hanya sebatas pada pelatihan cara membuat CV yang bagus dan pelatihan mengenai tips menghadapi wawancara kerja. PSLD berpendapat bahwa pelatihan kerja yang sifatnya spesifik telah diberikan ketika mahasiswa difabel masih ada pada masa perkuliahan berlangsung.	Menurut pandangan peneliti, apa yang dilakukan oleh PSLD sudah cukup dalam melakukan <i>coverage</i> terhadap mahasiswa tunarungu yang akan lulus dengan memberikan pelatihan persiapan dunia kerja seperti CV dan wawancara kerja. Namun jika merujuk pada pendapat <i>Punch et al., (2007)</i> Terdapat lima jenis pelatihan yang diharapkan oleh mahasiswa dengan tunarungu dan gangguan pendengaran terkait dengan persiapan menghadapi dunia kerja antara lain pelatihan tentang <i>attitudinal</i> (sikap kerja), pelatihan dalam mengajukan akomodasi penunjang kerja, pelatihan dalam interaksi sosial dengan rekan kerja atau klien yang normal, pelatihan pemilihan tipe pekerjaan, serta pelatihan teknologi penunjang pekerjaan yang dipilih
<b>Dari Sisi Humas PSLD</b>							
7	Bagaimana cara mengidentifikasi mahasiswa dengan kebutuhan khusus dalam kampus untuk dibina oleh PSLD Universitas Brawijaya?	Melalui sistem yang di-generate khusus oleh Universitas Brawijaya yakni SPMD (Sistem Penerimaan Mahasiswa Disabilitas).	Adanya program tersebut tentunya sejalan dengan pendapat Sheridan et al. (2010) bahwa adanya program berbasis teknologi yang diterapkan dapat meminimalisir munculnya potensi perilaku diskriminatif terhadap orang dengan tunarungu. Program seperti SPMD tersebut dapat memetakan mahasiswa dari segi kebutuhan hingga pemetaan keterbatasan	10	Apakah pihak PSLD UB memberikan pemantauan terhadap kondisi	a. Menerapkan tracer study. b. Adanya pendampingan / konseling	Adanya pemantauan dari pihak PSLD tersebut secara teoritis sudah sesuai dengan Szymanski et al.,

No	Pertanyaan	Jawaban (Reduksi Data)	Pembahasan
	psikologis bagi mahasiswa difabel yang telah selesai masa studinya dan sedang mencari pekerjaan?	terhadap mahasiswa difabel baik yang masih kuliah atau sudah lulus (alumni)	(2013) bahwa dalam rangka untuk mengatasi hambatan yang dialami para difabel khususnya tunarungu, diperlukan penyesuaian ekspektasi antara orangtua murid, konselor dan pihak industri. Adanya konseling terjadwal dan penerapan tracer study merupakan jawaban dari PSLD UB untuk mengatasi berbagai hambatan psikologis tersebut.
11	Apakah pihak PSLD memberikan perhatian terhadap kebutuhan mahasiswa yang memiliki kelemahan terhadap kondisi fisik?	Memberikan aturan yang spesifik terhadap pengelola gedung dari setiap fakultas untuk menyediakan fasilitas kampus yang ramah terhadap difabel seperti ramp (pegangan/lintasan), layar informasi dilengkapi dengan screen voice.	Aturan tersebut telah sejalan dengan pendapat dari <i>Sheridan et al., (2010)</i> bahwa dalam menghadapi tantangan kesetaraan populasi, terdapat konsiderasi yang harus dipenuhi yakni terdapat penyesuaian tempat kerja (akomodasi) yang dapat dilakukan oleh kantor/badan usaha terkait dengan kebutuhan pekerja tunarungu dan gangguan pendengaran.
12	Bagaimana strategi pihak PSLD UB untuk mempererat hubungan dengan mahasiswa difabel?	Melaksanakan program Gathering yang dilaksanakan oleh PSLD setiap Bulan September dengan nama Re-Inclusive Program dengan mengundang alumni yang berfungsi untuk mempererat hubungan antar mahasiswa difabel berikutan dengan teman-teman volunteer non difabel.	Adanya program tersebut sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh <i>Sheridan et al., (2010)</i> bahwa dalam menghadapi ketidaksamaan persepsi terhadap orang dengan gangguan pendengaran dan tunarungu, terdapat konsiderasi yang harus dipenuhi salah satunya adalah Memperoleh hak yang sama untuk dianggap sebagai populasi yang "secara kultural berbeda" (bukan minoritas yang dikucilkan). Adanya gathering tersebut menjadi usaha yang dilakukan oleh PSLD untuk menciptakan masyarakat lingkungan Universitas Brawijaya yang inklusif dan ramah terhadap tunarungu dan disabilitas yang lain.

## 5.Simpulan dan Saran

### 5.1.Simpulan

Berdasarkan proses penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Pusat Studi Layanan Disabilitas (PSLD) Universitas Brawijaya sudah melaksanakan berbagai pendampingan terhadap mahasiswa difabel khususnya tuna rungu dan gangguan pendengaran mulai dari penyediaan digitisasi buku, penyediaan volunteer dalam mendampingi mahasiswa ketika kuliah yang bisa diakses secara online melalui aplikasi enablink serta layanan bantuan mobilisasi mahasiswa bagi mahasiswa dengan kebutuhan khusus lain.

Berdasarkan komparasi data antara hasil wawancara antara pihak humas PSLD UB dengan perwakilan mahasiswa serta alumni dengan tunarungu, diketahui fakta bahwa masih terdapat beberapa hal yang masih menjadi tantangan bersama yakni belum tersedianya pelatihan-pelatihan prakerja yang spesifik dibidangnya terlebih juga pelatihan yang bersifat bisnis. Hal ini tentunya dapat menjadi masukan khususnya bagi PSLD UB bahwa tantangan yang dihadapi oleh mahasiswa tunarungu baik ketika kuliah maupun hingga memasuki proses pencarian pekerjaan tidak lepas dari adanya diskriminasi seperti stigmatisasi inkompetensi, lambat, tidak reliabel, dan mental inferior. Berbagai hambatan tersebut dapat diselesaikan dengan melalui berbagai pelatihan seperti pelatihan tentang *attitudinal* (sikap kerja), pelatihan dalam mengajukan akomodasi penunjang kerja, pelatihan dalam interaksi sosial dengan rekan kerja atau klien yang normal,



pelatihan pemilihan tipe pekerjaan, serta pelatihan teknologi penunjang pekerjaan yang dipilih.

## 5.2. Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian dan simpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan antara lain sebagai berikut:

- a. Diharapkan bagi pihak Pusat Studi Layanan Disabilitas (PSLD) Universitas Brawijaya dapat meningkatkan pelayanan khususnya bagi mahasiswa difabel dengan tunarungu khususnya mengenai pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan kemampuan administrasi perkantoran.
- b. Diharapkan bagi pihak Pusat Studi Layanan Disabilitas (PSLD) Universitas Brawijaya dapat meningkatkan kerjasama dengan organisasi/badan usaha yang mampu mengakomodir difabel dengan tunarungu sesuai dengan amanat Undang-Undang nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.
- c. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian tentang analisis peran unit disabilitas dapat menyertakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi akses mahasiswa/alumni dengan disabilitas

khususnya tunarungu terhadap pekerjaan yang sesuai dengan bidang studi yang ditempuh sehingga pembahasan penelitian menjadi lebih holistik.

## 6. Daftar Rujukan

- Garberoglio, C. Lou, Cawthon, S., & Bond, M. (2016). Deaf people and employment in the United States. *National Deaf Center of Postsecondary Outcomes*. [https://www.nationaldeafcenter.org/sites/default/files/Deaf Employment Report\\_final.pdf](https://www.nationaldeafcenter.org/sites/default/files/Deaf%20Employment%20Report_final.pdf)
- Holdt, T. J. (2019). Job Development , Finding , and Assessment for the Deaf Worker. *JADARA*, 3(5), 15.
- ILO. (2013). *Pengelolaan Penyandang Disabilitas Di Tempat Kerja* (1st Editio). ILO Publications.
- Kuncoro, M. (2014). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi* (Edisi 4). Erlangga.
- O'Connell, N. (2021). "Opportunity Blocked": Deaf People, Employment and the Sociology of Audism. *Humanity & Society, September*, 016059762199550. <https://doi.org/10.1177/0160597621995505>
- Punch, R., Hyde, M., & Power, D. (2007). Career and workplace experiences of Australian University graduates who are deaf or hard of hearing. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 12(4), 504–517. <https://doi.org/10.1093/deafed/enm011>
- Sheridan, M. A., White, B. J., & Mounty, J. L. (2010). Deaf and hard of hearing social workers accessing their profession: A call to action. *Journal of Social Work in Disability and Rehabilitation*, 9(1), 1–11. <https://doi.org/10.1080/15367100903524091>
- Szymanski, C., Lutz, L., Shahan, C., & Gala, N. (2013). *Critical Needs of Students Who are Deaf or Hard of Hearing: A Public Input Summary*. 12.

