

Mewujudkan Pembangunan Inklusi: Peran Rumah Kebugaran Difabel (RKD) di Yogyakarta

Choirul Muna¹, Zukhruf Arifin², Rifaldi Maulyansyah³

Abstrak

Banyaknya populasi penyandang disabilitas menjadikan sebagai kelompok yang paling rentan terjerumus dalam kemiskinan. Perlu adanya intervensi secara kolektif agar dapat terpenuhi hak-haknya. Tujuan penelitian ini adalah melihat peran pihak swasta dalam mewujudkan pembangunan inklusi melalui program Rumah Kebugaran Difabel (RKD) di Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik penarikan informan menggunakan *purposive*. Data-data penelitian diperoleh menggunakan teknik wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa RKD melakukan identifikasi masalah, pengembangan sumber daya manusia, dan beberapa upaya dalam memberi akses kebugaran bagi kaum difabel. Sedangkan peran RKD sendiri ada lima antara lain menjadi wadah kegiatan, menghasilkan *profesional messure*, memfasilitasi kebutuhan difabel, memfasilitasi dengan pemangku kepentingan, dan memberikan layanan dengan sistem gotong royong.

Kata kunci: Inklusif, Pemberdayaan, Pengembangan, Peran, Rumah Kebugaran Difabel

Abstract

The large population of people with disabilities makes them the most vulnerable group to fall into poverty. There needs to be a collective intervention in order to fulfill their rights. The purpose of this research is to see the role of the private sector in realizing inclusive development through the Difabel Fitness House (RKD) program in Yogyakarta. This study uses a descriptive qualitative approach with a purposive of informants. The research data were obtained using interview, observation and documentation studies. The results showed that the RKD carried out problem identification, human resource development, and several efforts to provide access to fitness for people with disabilities. While the role of RKD itself is five, namely being a forum for activities, producing professional messengers, facilitating the needs of people with disabilities, facilitating with stakeholders, and providing services with a mutual cooperation system.

Keywords: Development, Empowerment, Home Fitness Disability, Inclusive, Role

Pendahuluan

Populasi penyandang disabilitas di Indonesia masih cukup banyak (Andayani & Afandi, 2019), dengan total penyandang disabilitas pada tahun 2020 mencapai 22,5 juta jiwa (Yulaswati et al., 2021). Banyaknya populasi ini tentu menjadi tantangan tersendiri dalam mewujudkan Indonesia sejahtera tanpa adanya perbedaan (kesetaraan), yang mana sesuai dengan kesepakatan *The Convention of the Human Rights of Persons with Disabilities* (Fajar, 2019). Maka dari itu perlu kiranya program pembangunan inklusi atau pembangunan ramah difabel agar cita-cita tersebut dapat terwujud.

Sejauh ini, inklusi sosial dipandang sebagai suatu pendekatan yang mampu membangun dan mengembangkan lingkungan yang terbuka dengan mengikutsertakan setiap elemen apapun dasar alasannya, ciri-ciri yang melekat, keahlian, kondisi sosial dan budayanya (Probosiwi, 2017). Lingkungan yang inklusi berarti lingkungan sosial yang ramah, terbuka, dan masyarakat bisa saling menghargai dalam setiap perbedaan. Pencukupan hak pada setiap warga negara adalah dasar dari masyarakat yang adil tak terkecuali pada masyarakat yang memiliki keterbatasan khusus misalnya penyandang disabilitas (Dynaindar & Priyono, 2022).

¹ Pengembangan Masyarakat Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (email korespondensi: 19102030071@student.uin-suka.ac.id)

² PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Rewulu Yogyakarta (email: zukhruf.arifin@gmail.com)

³ PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Rewulu Yogyakarta (email: rifaldi.mauliansyah@pertamina.com)

Agar terwujud, tentu bisa dimulai dengan membentuk ekosistem yang ramah difabel, seperti halnya dengan membentuk tatanan masyarakat yang inklusif. Hal demikian bisa dimulai dengan program pemberdayaan masyarakat (Susilawati, 2016). Dengan adanya program pemberdayaan masyarakat yang inklusif, maka akan memberikan ruang gerak bagi penyandang disabilitas agar berdaya dalam kehidupannya, hal ini juga bisa disebut *disability inclusive community* (Hanjarwati et al., 2019). Selain itu, pentingnya memberdayakan penyandang disabilitas ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Luthfia (2020) yang mengatakan bahwa difabel memiliki hak yang sama yakni untuk mendapatkan jaminan kesejahteraan. Sehingga *statement* tersebut secara general mengubah perspektif masyarakat menjadi perspektif baru yang bersifat menyeluruh, menegaskan cakupan serta meluaskan jaminan-jaminan yang ditujukan untuk kelompok difabel (Gutama & Widiyahseno, 2020).

Selain itu, urgensi dari pemberdayaan masyarakat difabel ini sebenarnya agar dalam konsep pembangunan melibatkan masyarakat difabel sebagai salah satu pilar yang termasuk didalamnya, supaya program pembangunan tersebut menjadi pembangunan inklusif yakni *no one left behind* (Imron & Roidatua, 2021). Perspektif ini tentu didukung oleh pemerintah dengan berbagai kebijakan atau payung hukum yang sudah ditetapkan (Aulia et al., 2021). Misalnya pada Undang-Undang No. 8 tahun 2016 mengenai penyandang disabilitas yang didalamnya memuat tentang hak dan kewajiban yang diperoleh penyandang disabilitas dalam lingkup kehidupannya (DPR RI, 2016).

Dalam sebuah pernyataan yang disampaikan oleh Jane Buchanan, seorang wakil direktur hak disabilitas pada Human Rights Watch mengemukakan bahwa kelompok penyandang disabilitas termasuk ke dalam kelompok yang paling termarginalkan dan terstigmatis di dunia bahkan pada keadaan normal (Radissa et al., 2020). Semasa pandemi COVID-19, tentu situasi ini semakin memperparah penyandang disabilitas, mereka lebih mudah untuk terkena COVID-19. Hal tersebut disebabkan karena keterbatasan dan kesulitan dalam mengakses dan melaksanakan protokol pencegahan COVID-19 (Rifai & Humaedi, 2020).

Di masa pandemi COVID-19, penyandang disabilitas menjadi kelompok rentan yang

menjadi semakin rentan. Kerentanan yang dialami adalah kerentanan kesehatan fisik dan mental juga kerentanan ekonomi karena pandemi ini (Fatkhullah et al., 2022). Masa pandemi ini keadaan difabel menjadi semakin rentan karena fasilitas kesehatan tidak menerima terapi yang biasa dilayani di rumah sakit, sedangkan kebutuhan akan terapi untuk menopang kegiatan harian adalah kebutuhan primer bagi sebagian difabel khususnya difabel lumpuh layu. Keadaan ini semakin menyulitkan dan menurunkan kondisi fisik dan psikis difabel. Bila pun ada layanan akan melewati banyak prosedur dan biaya yang diluar jangkauan difabel.

Meskipun demikian, ternyata penyandang disabilitas juga memiliki potensi untuk memberdayakan diri mereka sendiri atau orang lain (Syobah, 2018). Beberapa tunanetra dan penyandang disabilitas lain memiliki kemampuan pijat untuk membantu memberikan terapi kepada penyandang disabilitas maupun untuk masyarakat umum (Fransiska, 2021). Potensi tersebut juga dapat meningkatkan pendapatan mereka. Potensi yang tidak kalah penting adalah semangat mereka untuk bergotong royong, bekerja sama, belajar dan berkembang.

Mengingat kaum difabel sangat rentan, dalam urusan tanggung jawab sosial perusahaan, PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Rewulu membuat program unggulan yakni pemberdayaan masyarakat inklusif atau pemberdayaan yang ramah difabel. Keterbatasan dalam berpartisipasi dan minimnya akses yang diperuntukkan penyandang disabilitas, menunjukkan bahwa masyarakat secara umum belum mampu untuk menggandeng kaum difabel dalam ranah sosial kemasyarakatan (Puspita & Astuti, 2021). Berdasar pada *statement* tersebutlah yang menjadi alasan perusahaan untuk mengangkat isu program pemberdayaan inklusif (Arifin et al., 2021). Program ini tentu penting untuk digencarkan mengingat isu kesetaraan dan kesejahteraan difabel di Indonesia juga masih belum terentaskan (Kholifah, 2022).

Dengan mengangkat isu pemberdayaan yang inklusif, harapannya dapat membuat masyarakat secara umum menjadi sadar dan lebih terbuka pandangannya terhadap kaum difabel. Berangkat dari permasalahan dan potensi yang ada, PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Rewulu

berinisiatif untuk melaksanakan program pemberdayaan untuk penyandang disabilitas dengan mencetuskan Rumah Kebugaran Difabel. Sejauh ini, untuk pusat kebugaran yang diperuntukkan difabel atau yang ramah difabel masih belum banyak dijumpai. Akses pelayanan kesehatan maupun kebugaran sejauh ini rata-rata untuk kalangan eksklusif belaka, belum sampai pada inklusif (Lestari, 2018). Hadirnya rumah kebugaran difabel ini menjadi salah satu pioner dalam mewujudkan tatanan masyarakat yang inklusif. Program rumah kebugaran difabel tersebut secara umum bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan, memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kesehatan penyandang disabilitas. Sehingga hadirnya rumah kebugaran difabel ini menjadi jawaban pada permasalahan kerentanan-kerentanan yang dialami oleh kaum difabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi terkait implementasi program rumah kebugaran difabel yang bertempat di Desa Argorejo, Kapanewon Sedayu.

Distingsi yang dibangun oleh peneliti dalam artikel ini terletak pada turunan dari keterlibatan kelompok difabel dalam proses pembangunan. Peneliti melihat bentuk nyata seperti apa yang ditawarkan dalam melakukan pemberdayaan difabel. Sejauh ini konsep yang berkembang adalah kesepakatan pentingnya melibatkan kelompok difabel dalam pembangunan (Gutama & Widiyahseno, 2020; Hanjarwati et al., 2019; Susilawati, 2016), sedangkan penelitian ini mirip dengan penelitian Fransiska yang mendorong agar terciptanya pengembangan kapasitas kelompok difabel (Fransiska, 2021). Secara spesifik penelitian ini mengeksplorasi keterlibatan kelompok difabel dalam pembangunan dengan program-program yang bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya masyarakat khususnya masyarakat difabel. Selain itu juga melihat peran dari Rumah Kebugaran Difabel (RKD) dalam mewujudkan pembangunan yang inklusi. Harapannya, hasil dari riset ini bermanfaat sebagai bahan acuan, literatur, dan juga sebagai wujud bukti praktik baik program pemberdayaan masyarakat.

Adapun penelitian terdahulu terkait program pemberdayaan inklusi yakni seperti yang dikatakan oleh Surwanti & Istiyanti (2021) yang menganjurkan pemberdayaan masyarakat difabel agar terwujudnya tatanan desa yang ramah difabel dengan program gerakan inklusi

desa. Selanjutnya Surwanti & Asri (2021) merekomendasikan adanya sebuah program kemitraan masyarakat dalam memberdayakan kaum difabel. Misalnya dengan melibatkan peran dari pemerintah dalam pemberian hak dan kewajiban difabel melalui jaminan kesehatan (Aldha et al., 2020; Ardiyantini, 2021; Sholehah, 2017). Selain pemerintah, peran berbagai aktor juga perlu diperhatikan, seperti menurut Nisa & Habib (2020) menunjukkan CSR memiliki peran dan program yang dijalankan berhasil sehingga CSR mampu memberikan hubungan positif dengan kesejahteraan masyarakat (Indriyani et al., 2022). Dengan berhasilnya CSR dalam menyelesaikan masalah dan membantu masyarakat menjadi lebih berdaya, maka selayaknyalah kehadiran perusahaan yang dekat dengan masyarakat untuk lebih memprioritaskan dalam memberikan manfaat terutama dari aspek ekonomi (Widodo, 2014). Peneliti menawarkan kebaharuan dan mengisi ruang kosong dalam khazanah keilmuan. Secara spesifik artikel ini berbicara tentang peningkatan kapasitas sumber daya manusia khususnya kelompok difabel dalam rangka mewujudkan pembangunan inklusif. Serta melihat peran dari Rumah Kebugaran Difabel (RKD) dalam mewujudkan pembangunan yang inklusi.

Kerangka Teori

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Pemberdayaan Masyarakat

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk mengembangkan dan memaksimalkan keahlian manusia yang seringkali melalui pengembangan organisasi atau pelatihan dengan tujuan meningkatkan kinerja. Dalam definisi terbaru tentang pengembangan sumberdaya manusia mengambil perspektif internasional inklusif yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berfungsi sebagai agen pembangunan nasional, tidak hanya terfokus pada organisasi. Bunyinya sebagai berikut:

“Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah setiap proses atau kegiatan yang baik pada awalnya maupun dalam jangka panjang, berpotensi untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, produktivitas, dan kepuasan orang dewasa berbasis pekerjaan, baik untuk pribadi maupun kelompok/tim. keuntungan, atau untuk kepentingan

organisasi, komunitas, bangsa, atau, pada akhirnya, seluruh umat manusia” McLean & McLean dalam (Swanson & Holton III, 2008).

Menurut Lawang dalam Niam & Adi (2021) mengatakan bahwa *human capital* merupakan salah satu aspek dari beberapa indikator dalam kelangsungan pembangunan. Keberhasilan pembangunan sangat didukung dengan kondisi dan kapasitas pengelolanya yakni manusia. Manusia sebagai aktor utama maka harus kompeten dan berdaya saing tinggi. Sehingga mampu memberi pengaruh tinggi dan akan lebih mempermudah dalam keberlangsungan implementasi program pembangunan.

Secara definitif, *human capital* atau bisa juga disebut dengan modal manusia sering didefinisikan dalam beberapa istilah, misalnya sebagai sumber daya, kriteria atau kualifikasi, keahlian atau keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki manusia. Tujuannya untuk digunakan dalam memaksimalkan kinerja atau dalam rangka untuk pemenuhan kebutuhan hidup masing-masing individu (Wujarso, 2022). Menurut Daft dalam Rohimah (2021) menjelaskan bahwa *human capital* termasuk dalam nilai ekonomis organisasi yang dapat diperhitungkan keberadaannya. Pengalaman demi pengalaman yang mampu meningkatkan keahlian menjadi nilai yang selalu dinamis. Sehingga dengan adanya keahlian manusia yang semakin lebih baik dari sebelumnya menjadi investasi jangka panjang yang dimiliki setiap organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, *human capital* sangat penting keberadaannya, karena menjadi sumber kreativitas, inovasi dan juga pemegang keputusan yang tepat dalam menentukan hasil kinerja dalam sebuah organisasi (Sari, Yusnita, & Albetris, 2022).

Seiring berjalannya waktu, kapasitas yang harus dimiliki setiap manusia senantiasa terus berkembang. Tuntutan modernisasi dan globalisasi membuat persaingan dalam pembangunan semakin ketat. Kapasitas yang harus dimiliki manusia pun harus bertambah supaya bisa dikatakan kompeten. Adapun kemampuan-kemampuan yang dimiliki manusia dapat didapati misalnya dari ranah akademis, rekam jejak pekerjaan atau pengalaman di masa lampau. Dalam konteks pembangunan nasional, *human capital* sendiri dianggap sebagai asset yang berharga dimasa mendatang dalam bentuk keahlian dan wawasan keilmuan. Aset

berharga tersebut menjadi modal produktif yang mampu membuat pendapatan dan taraf hidup meningkat, kemudian juga dapat berkontribusi pada keberlanjutan pertumbuhan ekonomi (Sholehah, 2017).

Mayo (2000) menitik beratkan bahwa *human capital* seharusnya memiliki 5 komponen penting agar dapat sesuai dengan tuntutan organisasi. kelima komponen tersebut yakni 1.) Kemampuan individu. Kemampuan ini bisa dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, pengalaman, jaringan, kemampuan untuk mencapai hasil, potensi pertumbuhan, dan apa yang mereka bawa ke dalam pekerjaan dari bagian lain kehidupan mereka. 2.) Motivasi atau dorongan personal, aspirasi, ambisi, motivasi kerja, produktifitas. 3.) Kepemimpinan. Kejelasan visi manajemen puncak dan kemampuan mereka untuk mengomunikasikannya dan berperilaku dengan cara yang konsisten dengannya. 4.) Iklim organisasi. Budaya organisasi, terutama dalam kebebasannya untuk berinovasi, keterbukaan, fleksibilitas dan rasa hormat terhadap individu. 5.) Efektivitas kelompok kerja. Mendukung, saling menghormati, berbagi tujuan dan nilai bersama.

Manusia sebagai *human capital* nyatanya memiliki keberagaman yang bisa dianggap sebagai kelebihan dan kekurangan. Keberagaman tersebut bisa dibagi menjadi beberapa hal, misalnya dari aspek fisik, dan non fisik. Dari aspek fisik bisa dilihat dari postur tubuh yang meliputi warna kulit, tinggi badan, jenis rambut dan sebagainya. Dari aspek non fisik bisa dilihat dari gaya bahasa atau dialek, perbedaan daerah, dan juga kebudayaan. Seperti yang diketahui dalam aspek fisik dan non fisik ini juga memuat unsur kesempurnaan. Terdapat manusia yang memiliki keterbelakangan atau kekurangan dari dua aspek ini yang sering disebut dengan difabel atau *diferent ability* (Stephens, Lewis, & Reddy, 2018).

Dengan adanya difabel, tentu dalam konteks *human capital* secara keseluruhan menjadi terbentuk adanya sebuah keberagaman. Hanya saja keberagaman ini ternyata belum sepenuhnya bisa disadari dan diterima masing-masing orang. Seringkali hal yang menjadi kekurangan pada manusia menjadi sebuah kelemahan atau dalam arti lain manusia mendiskriminasikan hal tersebut. Padahal manusia itu lahir dengan segudang potensi. Tentu perspektif yang parsial tersebut perlu diubah (Ngoyo, 2015) supaya

keberadaan penyandang disabilitas dalam konteks pembangunan berkelanjutan menjadi salah satu elemen penting sebagai keberhasilan secara kolektif.

Berdasarkan beberapa kajian, ada beberapa keterampilan yang sudah dimiliki oleh kaum difabel. Adapun jenis keterampilan yang dimiliki antara lain: 1. Memasak, 2. Menjahit, 3. Perbengkelan atau Montir, 4. Elektronika, 5. Memijat, 6. Percetakan/Sablon. Keterampilan-keterampilan tersebut cukup penting dan memiliki sektor yang banyak dibutuhkan. Dengan adanya dukungan dan bantuan secara materiil maupun non materiil, maka kaum difabel akan mampu untuk berdaya dan menjadi mandiri (Aesah, Harsono, & Jaswita, 2020). Hal yang perlu diperbaiki untuk mewujudkan pembangunan inklusif yakni sarana ekonomi, lingkungan dan sosial yang inklusif maupun adil bagi penyandang disabilitas (Gouvea & Li, 2022). Hal tersebut bisa diwujudkan dengan (a) menjamin pendidikan yang setara dan dapat diakses; (b) mendorong pertumbuhan sosial, politik, dan ekonomi yang inklusif; dan (c) menciptakan kota yang dapat diakses, di antara tujuan SDG's lainnya (Sundar et al., 2018).

Pada rencana pemulihan aspek ketenagakerjaan di masa pandemi, di tahun 2022 lewat *Employment Working Group (EWG) Indonesia* menyemarakkan *Improving the Employment Condition to Recover Together*. Pada program ini, setidaknya terdapat empat isu utama yang diangkat guna mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan, yakni: (1) seiring dengan adanya perubahan pada dunia kerja, maka Indonesia akan berusaha dalam menciptakan sebuah lapangan pekerjaan yang berkelanjutan, supaya mampu dalam mengimbangi perubahan dunia kerja; (2) mewujudkan adanya inklusifitas dalam pasar tenaga kerja serta menambahkan kuota kerja yang diutamakan bagi penyandang disabilitas; (3) mengembangkan kapasitas sumber daya manusia agar mempercepat pertumbuhan produktivitas berkelanjutan; serta (4) memberikan jaminan perlindungan bagi tenaga kerja adaptif terhadap perubahan dunia kerja (Hanri & Sholihah, 2021). Mengingat prioritas program pembangunan yang salah satu tujuannya memprioritaskan kaum difabel, maka dalam hal ini Indonesia semakin mendekati dalam mewujudkan *workplace inclusion*.

Mengingat agenda Indonesia kedepan yang condong untuk mewujudkan pembangunan

inklusif, maka perlu adanya suatu penguatan kapasitas sumber daya manusia. Penguatan kapasitas ini seringkali dilakukan dalam program pemberdayaan. Menurut *The Empowerment Team* pemberdayaan merupakan suatu kegiatan yang berorientasi pada peningkatan kapasitas setiap individu atau masyarakat secara kolektif (keseluruhan) untuk menyusun suatu kegiatan peningkatan pendapatan maupun peningkatan taraf hidup masyarakat lalu ditransformasikan kegiatan tersebut ke dalam tindakan hingga tercapai tujuan program kegiatan tersebut (Ahmadi, 2012). Pembangunan dan pemberdayaan adalah suatu hal yang saling terkait dan tidak dapat terpisahkan. Dalam pemberdayaan masyarakat, manusia ditempatkan sebagai aktor utama pencetus perubahan sekaligus yang akan menerima manfaat dari proses mencari solusi dan meraih hasil pembangunan. Sehingga sudah jelas bahwa proses pemberdayaan masyarakat ini adalah upaya dalam mewujudkan kemandirian masyarakat, sama halnya dengan tujuan pembangunan yang bertujuan untuk mencapai kemandirian dan kesejahteraan masyarakat secara kolektif (Karsidi, 2001).

Khusus pada pemberdayaan kaum difabel, tujuan utamanya untuk meningkatkan partisipasi dan menggandeng mereka kedalam berbagai lini dan lapisan di kehidupan masyarakat. Keunikan pada tujuan ini yakni dapat menyelesaikan dua masalah sekaligus, yaitu meminimalisir permasalahan ketergantungan yang mereka alami, juga sebagai upaya dalam meningkatkan derajat keberfungsian sosial dari setiap penyandang disabilitas ke dalam masyarakat umum. Jika tujuan tersebut dapat terwujud, maka akan membuat para penyandang disabilitas tidak bergantung kepada siapapun dalam upaya pemenuhan kebutuhan sehari-hari, sehingga hal ini menjadi kesempatan bagi pihak-pihak lain tidak terbebani dan dapat lebih produktif dalam tujuan masing-masing serta menjadikan semakin terbuka. Selain itu, sebagai salah satu kelompok minoritas terbesar, keikutsertaan kelompok penyandang disabilitas dalam berbagai aktifitas produktif akan secara langsung mendorong terjadinya pertumbuhan ekonomi (Syobah, 2018).

Peran Lembaga dalam Pembangunan Inklusif

Pembangunan inklusif berasal dari 2 kata yakni "pembangunan" dan "inklusif".

“Pembangunan” yakni suatu proses yang dilakukan dengan tujuan untuk mendorong perbaikan agar lebih baik dari sebelumnya (Warsilah, 2015). Dalam aspek pembangunan nasional, seringkali terminologi ini diartikan sebagai pembangunan guna mencapai kesejahteraan masyarakat. dengan cakupan yang luas atau tidak hanya dilihat dari aspek ekonomi saja, melainkan dapat ditinjau juga dari beberapa aspek, seperti aspek kesehatan, sosial, politik dan lain-lainnya (Kanbur & Rauniyar, 2009). Sedangkan kata “inklusif” berarti merujuk pada suatu kondisi yang mengacu pada partisipasi seluruh elemen secara signifikan atau tidak terbedakan sebagai objek atau subjek. Partisipasi ini tidak hanya untuk menghindari konflik sehingga setiap individu/kelompok merasa memiliki dan termotivasi untuk berkontribusi (Miller dan Katz, 2009).

Dengan menyesuaikan makna dari kedua kata tersebut, maka pembangunan inklusif dapat diartikan sebagai suatu proses perubahan yang melibatkan partisipasi semua kelompok, termasuk mereka yang kurang beruntung, baik sebagai objek maupun sebagai subjek, dalam proses pembangunan. Dalam perubahan ini, ada rasa memiliki dari setiap elemen dalam masyarakat terhadap proses pembangunan (IDDC, 2009; Wood, 2014). Agar tercapainya pembangunan yang inklusif, yang dapat dilihat dalam berbagai aspek, seperti menjamin akses, partisipasi penuh dan aktif, perlakuan non-diskriminatif dan kesempatan yang sama, penghormatan terhadap penghormatan terhadap keragaman dan penghormatan terhadap martabat yang melekat pada manusia (CBM, 2014).

Sevciuc, Otter, dan Lautz-Cauzanet dalam Hastuti et al. (2020) melakukan pengembangan metode analisis yang dicetuskan oleh UNESCO dalam mencetuskan model kebijakan inklusif. Dalam metode analisis ini, ada faktor yang perlu ditekankan dan dipahami dalam menciptakan kebijakan inklusif yakni memahami terhadap makna dari eksklusi sosial. Setidaknya ada tujuh karakter yang melekat pada kondisi eksklusi sosial, yaitu bersifat a) multidimensional atau dengan kata lain dapat terjadi pada banyak aspek kehidupan; b) dinamis atau terjadi adanya perubahan pada setiap periodenya; c) multilevel, artinya dapat terjadi pada seluruh kasta sosial bukan hanya untuk sebagian saja; d) sangat bergantung pada konteks; d) fleksibel atau

mampu diimplementasikan secara individu maupun secara berkelompok; e) dapat terjadi karena adanya interaksi dengan masyarakat/relasi sosial yang tidak setara; dan f) bisa berlangsung karena adanya interaksi antara kondisi kerentanan yang dimiliki individu dan sejumlah faktor pemicu seperti faktor struktural, perilaku, dan kebijakan.

Untuk itu, perlu adanya sebuah *workplace inclusion*, yakni suatu ekosistem pekerjaan yang didalamnya memuat masing-masing pekerja diperlakukan dengan bermartabat dan hormat. Dimana bakat dan keterampilan kelompok yang berbeda dihargai, dan di mana produktivitas dan layanan pelanggan meningkat karena tenaga kerja lebih bahagia. Serta lebih termotivasi juga sadar terkait manfaat dari *workplace inclusion* (Poerwanti, 2017).

Secara mendetail *Equality and Human Rights Commission Guidance* memaparkan terkait *workplace inclusion* yakni sebagai salah satu pilar atau bagian penting dalam prinsip hak asasi manusia misalnya keadilan, penghormatan (saling menghormati), kesetaraan, martabat dan otonomi, yang semua itu merupakan bagian dalam tujuan utama yang harus dimiliki setiap manusia. Masih dari sumber yang sama, *workplace inclusion* juga mengharuskan untuk menekankan beberapa indikator yakni: a) terdapat kebiasaan atau budaya kerja yang menghormati setiap pekerja sampai setiap pekerja juga merasakan hal yang demikian. Hal tersebut dilanjut dengan menekankan adanya sebuah peraturan atau kebijakan tentang kesetaraan dan hak asasi manusia secara kolektif, baik dilihat dari kondisi tempat kerja, pekerja, kesejahteraan pekerja, hingga dalam proses perekrutan pekerja. b) seluruh karyawan dari berbagai jabatan atau tingkatan dapat menerima dan memahami dengan pasti akan peraturan yang ditetapkan serta mampu terlibat aktif dalam implementasi dan pengembangan kebijakan. c) Tenaga kerja yang ada didalamnya dapat beragam dari berbagai etnis maupun latar belakang sosial, baik dari masyarakat setempat maupun diluar itu. d) pekerja yang ada dalam instansi harus progresif dan berorientasi kedepan atau maju, selain itu juga dapat melakukan identifikasi permasalahan yang menjadi hambatan serta dapat menentukan keputusan yang tepat dalam pengentasan persoalan tersebut. e) Perusahaan sebisa mungkin dengan segera mampu mengantisipasi

semisal ada ketegangan yang akan maupun sudah terjadi, dan mengambil tindakan yang tepat untuk penyelesaian persoalan tersebut. f) Strategi dalam mewujudkan inklusif dalam dunia kerja sepenuhnya didukung dan dipromosikan oleh atasan ataupun staf yang memiliki wewenang atau kuasa.

Upaya untuk mewujudkan inklusivitas dalam dunia kerja, menurut Lembaga Administrasi Negara RI (2011) dikatakan perlu adanya pendorong yang dimulai dari budaya kerja yang didalamnya dilandasi beberapa hal, misalnya: 1) menumbuhkan karakter yang dilalui dari internalisasi nilai-nilai. Harapannya agar pekerja menjadi lebih serius, ulet, tekun dan memiliki komitmen yang tinggi dalam mewujudkan lingkungan kerja yang inklusif. Kreitner dan Kinicki (2011) membagi nilai menjadi dua tipe, ada nilai-nilai yang disebutkan secara eksplisit (*espoused values*), ada juga nilai-nilai yang diimplementasikan (*enacted values*). 2) adanya inovasi untuk membuat atribut atau symbol. Tujuannya dengan adanya atribut atau symbol ini, secara psikologis dapat meningkatkan kepercayaan dan rasa bangga dengan aksesoris yang identik inklusif. 3) Sikap dan perilaku yang mencangkup pemahaman dan penghargaan terhadap keberagaman (Zuhri & Basri, 2016).

Peran lembaga dalam pembanguna inklusif setidaknya ada beberapa hal, jika dilihat dari keterlibatan yang secara tidak langsung misalnya, maka peran lembaga bisa menjadi sebagai mitra pemerintah maupun masyarakat dalam proses pembangunan. Jika dilihat dari aspek langsung maka bisa lebih banyak terlibat dalam proses perencanaan dan koordinasi (Nasrul, 2013). Misalnya untuk membantu dalam penyusunan rencana pembangunan secara partisipatif, selanjutnya sebagai motor penggerak atau mengimplementasikan rencana, juga sekaligus untuk mengontrol lajunya proses pembangunan, selain itu juga dapat memanfaatkan hasil dari pembangunan, serta memelihara dan mengembangkan pembangunan secara partisipatif (Muhtarom, 2016).

Berdasar pada keterangan di atas, menurut Fratama (2021) dikatakan lembaga dapat berperan sebagai perencana dalam proses pembangunan yang partisipatif. Selanjutnya lembaga juga dapat berperan sebagai mediator dalam setiap kegiatan pembangunan. Selain itu, Lembaga juga dapat berperan sebagai motivator atau pendorong agar laju pembangunan

tetap progresif. Serta lembaga berperan sebagai penggerak atau pelaksana program pembangunan.

Dengan hadirnya lembaga yang memiliki peran dalam membantu proses pembangunan inklusif, maka akan semakin mempermudah laju atau proses pembangunan. Hal ini juga akan berdampak pada peningkatan mutu dan kualitas sumber daya manusia sebagai asset atau modal manusia (*human capital*). Sehingga kolaborasi antar *stakeholder* atau lembaga disini menjadikan kekuatan yang padu yang tujuannya adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia agar semakin lebih baik dan kompeten sesuai pada kondisi yang dihadapi. Agar upaya dalam mewujudkan pembangunan yang inklusif menjadi lebih realistis.

Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Tepatnya yakni penelitian yang bertujuan untuk menguraikan pemecahan permasalahan berdasarkan hasil wawancara, observasi dan data kepustakaan (Creswell, 2020). Penelitian dilakukan selama rentan waktu 24 minggu dari bulan Februari hingga Juli 2022. Peneliti menggali informasi sesuai dengan kebutuhan penelitian. Selanjutnya, Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive*. Teknik ini menggunakan pertimbangan atau kriteria-kriteria khusus yang telah ditetapkan dalam menentukan informan untuk dijadikan sebagai sampel penelitian. Penentuan informan berdasarkan kriteria adalah dengan meninjau kembali dan mengkaji semua kasus yang cocok dengan suatu kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya (Sugiyono, 2013). Adapun informan dalam penelitian ini adalah pengurus Forum Pinilih Sedayu berinisial M. Informan yang pertama ini sebagai inisiator sekaligus penggerak dalam berbagai program yang telah dilakukan. Kemudian *Community Development Officer* (CDO) PT. Pertamina FT Rewulu berinisial Z, yang bertanggung jawab dalam implementasi program, sehingga memiliki keterlibatan yang dominan dalam setiap kegiatan. Selanjutnya dua orang pengelola RKD yaitu C yang bertugas membantu dalam mobilisasi kegiatan dan N yang memiliki peran sebagai staff dibagian administrasi RKD. Alasan menggunakan inisial untuk informan dalam penelitian ini yakni guna menjaga kredibilitas masing-masing informan.

Selain wawancara, dalam artikel ini peneliti melakukan observasi sekaligus terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan (*participant observation*). Hal ini dilakukan supaya dapat memahami dan mendalami lebih detail terkait realita yang ada pada objek penelitian. Sembari membantu dan terlibat dalam kegiatan di lapangan, ketika menemukan fenomena yang menarik atau penting, lalu peneliti menuliskan hasil pengamatan tersebut dalam bentuk catatan. Selain itu, juga melakukan studi kepustakaan. Pada proses ini, peneliti melakukan pencaharian data melalui artikel ilmiah bereputasi, kemudian juga melakukan dengan pengecekan arsip dokumen yang dimiliki oleh objek penelitian dalam hal ini Rumah Kebugaran Difabel (RKD). Arsip yang penting tersebut kemudian dicatat dan dijadikan temuan tambahan yang dilakukan semasa melakukan pengamatan. Peneliti juga meninjau dari media online, seperti jurnal, buku, serta website yang ada kaitannya dengan objek penelitian. Langkah ini dilakukan supaya memperoleh data yang lengkap dan akurat.

Dalam rangka menjaga kualitas data yang ditampilkan peneliti menggunakan teknik validitas data yaitu triangulasi sumber dengan membandingkan dua atau lebih data yang sama dengan sumber-sumber yang berbeda. Seperti data jumlah difabel berdasarkan penuturan informan, kemudian dibandingkan dengan data yang diperoleh dari hasil studi dokumentasi.

Setelah peneliti memastikan data yang diperoleh valid, maka langkah selanjutnya adalah analisis data. Peneliti menggunakan tiga langkah analisis data oleh Milles dan Huberman yaitu pengumpulan data, reduksi data dan diakhir dengan penarikan kesimpulan (Miles et al., 2018).

Hasil

Penyandang Disabilitas di Kapanewon Sedayu

Penyandang disabilitas yang berada di wilayah Kapanewon Sedayu, Kabupaten Bantul, DI Yogyakarta mengalami beberapa masalah dan kurang mendapatkan perhatian (Hanjarwati, Suprihatiningrum, & Aminah, 2021). Stigma negatif sebagai penyandang disabilitas juga menjadi masalah, mereka dianggap tidak mampu berkontribusi dalam pembangunan, kelompok pinggiran, masih ada masyarakat yang mengucilkan mereka (Allo, 2020). Hal tersebut mempengaruhi kondisi psikologis sehingga menghambat produktifitas penyandang disabilitas sendiri maupun keluarganya. Ditambah adanya permasalahan kesulitan akses layanan konseling dan psiko-edukasi yang sangat dibutuhkan untuk mengurai permasalahan sisi psikologis (Wawancara, M: 2021).

Selama ini keluarga penyandang disabilitas yang melakukan terapi secara rutin harus di pusat-pusat terapi di rumah sakit besar dengan biaya yang cukup mahal dan membutuhkan mobilitas serta lokasinya jauh (Wawancara, M:

Tabel 1
Data Penyandang Disabilitas Kapanewon Sedayu Berdasarkan Jenis Kelamin

	Desa Argosari	Desa Argodadi	Desa Argomulyo	Desa Argorejo	Total
Laki-laki	78	79	40	78	275
Perempuan	54	70	45	54	223
Total	132	149	85	132	498

Sumber: Data Penelitian, 2022

Tabel 2
Sebaran jenis Disabilitas

	Desa Argosari	Desa Argodadi	Desa Argomulyo	Desa Argorejo	Total
Rungu Wicara	6	12	9	17	44
Netra	17	11	12	5	45
Fisik/Daksa	36	28	36	38	138
Mental	61	74	13	59	207
Intelektual	4	3	1	1	9
Ganda	8	21	14	12	55
Total	132	149	85	132	498

Sumber: Data Penelitian, 2022

2022). Karena kesulitan mobilitas, ekonomi, dan waktu ini membuat kerutinan terapi tidak terjadi, dan berimbas pada perkembangan dan penurunan kualitas kesehatan penyandang disabilitas. Kesehatan beberapa penyandang disabilitas juga cenderung kurang diperhatikan. Mereka sangat membutuhkan inisiatif dari pemangku kebijakan untuk memantau kesehatannya.

Jumlah disabilitas di Kapanewon Sedayu cukup banyak yaitu berjumlah 498 orang dengan berbagai macam jenis disabilitas yang berbeda. Penyandang disabilitas tersebut tersebar di 4 kelurahan/desa. 498 penyandang disabilitas sangat perlu mendapatkan perhatian khusus dari berbagai pihak (Wawancara, M: 2022). Berikut data penyandang disabilitas berdasar jenis kelamin dan sebaran jenis disabilitas.

Berdasar pada data di atas, menunjukkan jumlah yang cukup banyak sebagai penyandang disabilitas dalam lingkup satu Kapanewon. Tentu dengan kenyataan tersebut bisa menjadikan pemaknaan yang ganda. Misalnya berdasar pada data tersebut bisa disimpulkan sebagai masalah yang ada di Kapanewon Sedayu. Selain itu juga berdasar pada data tersebut bisa disimpulkan sebagai potensi yang ada di Kapanewon Sedayu. Dua persepsi dari data di atas sepatutnya tetap dipandang dari aspek yang positif. Banyaknya penyandang disabilitas di Kapanewon Sedayu memang menjadi pusat perhatian bagi masyarakat setempat atau lingkup masyarakat kabupaten. Dengan memperhatikan dan memberikan bantuan terhadap mereka, sangat mungkin sekali mereka dapat eksis dan mampu mencukupi kebutuhannya.

Sejauh ini, kaum difabel yang ada di Sedayu rata-rata sudah tergabung dalam berbagai komunitas. Baik yang lingkungannya komunitas desa, Kapanewon maupun se-kabupaten. Tujuan bergabungnya mereka ke dalam sebuah komunitas yakni untuk belajar, membangun jejaring atau relasi dan yang tak kalah penting adalah berbagi semangat dalam menjalani hidup. Selain itu, dikarenakan mereka adalah kelompok yang rentan, maka dengan bergabungnya mereka dalam sebuah komunitas yakni akan semakin memperkuat dan saling bersinergi satu dengan yang lainnya untuk bantu membantu dalam mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari dengan berbagai kegiatan yang diikuti. Dalam lingkup desa terdapat Difasari, Gumregah, Kinasih, selanjutnya dalam lingkup Kapanewon

terdapat Forum Difabel Pinilih. Forum inilah yang mampu menjadi motor penggerak dan harapan bagi difabel yang ada di empat desa yakni Argomulyo, Argodadi, Argosari dan Argorejo. Kaum difabel yang masuk dalam Forum Pinilih ini menjadi lebih diperhatikan dan diberi bantuan baik dalam bentuk donasi, peningkatan kapasitas maupun dalam program pemberdayaan (Wawancara, M: 2022).

Sejak berdirinya ditahun 2017, hingga sekarang Forum Pinilih ini sudah memiliki beberapa program utama yakni: 1.) Program Pengembangan Kapasitas anggota. Pada program ini mengembangkan potensi-potensi anggota melalui bidang olahraga, kesenian, dan ketrampilan tangan. Adapun kegiatan yang sudah direalisasikan yakni a.) Mengirimkan anggota mengikuti even olahraga paralimpic. b.) Mengadakan *workshop-workshop* pelatihan membuat keset, makanan olahan, bahasa. c.) Pelatihan manajemen diri, organisasi, dan *marketing*. d.) Membentuk kader kesehatan keluarga difabel. Selanjutnya yang ke 2.) Program ekonomi dan kesehatan keluarga difabel. pada program ini difabel Sedayu diberikan pelatihan atau *workshop* untuk pengembangan ekonomi keluarga dan juga pemasarannya, msalnya seperti: a.) Pelatihan boga/makanan olahan, b.) Mengirimkan anggota ikut pelatihan-pelatihan dari Dinas, c.) Membuat kelompok usaha mandiri difabel, d.) Membuat *markerting* usaha bersama online, e.) Mengikuti pameran-pameran usaha mikro, f.) Menyelenggarakan Rumah Terapi berbasis komunitas, g.) Menyelenggarakan Posbindu Difabel. Ke 3.) Program pengarusutamaan isu disabilitas. Pada program ini ada diskusi rutin sosialisasi isu disabilitas kepada anggota, masyarakat, pemangku kebijakan, dan pelaku bisnis agar terpapar isu difabel sehingga saling paham akan hak dan kewajibannya. Serta yang terakhir ada program pendataan difabel secara rinci.

Melalui Forum Pinilih ini juga menjadi salah satu aktor dalam berdirinya Rumah Kebugaran Difabel. Secara rinci ada beberapa aktor dalam berdirinya rumah kebugaran difabel yakni PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Rewulu, Puskesmas Sedayu 1, Puskesmas Sedayu 2, Kapanewon Sedayu, Kelurahan-kelurahan setempat, Universitas Mercu Buana, Yayasan Yakkum, CD Bethesda dan pihak lainnya. Sinergi dari berbagai stakeholder

tersebutlah menjadikan rumah Kebugaran Difabel (RKD) ini mampu bertahan, berkembang dan berkelanjutan program-programnya.

Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Rumah Kebugaran Difabel (RKD)

Rumah Kebugaran Difabel atau (RKD) sebelum menjadi seperti saat ini, dahulunya adalah Pustu (Puskesmas Pembantu) Argorejo yang dibangun di tanah kas Desa Argorejo. Tepatnya Jl Bandut Kidul No.RT.40, Bandut Kidul, Argorejo, Yogyakarta, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Rumah kebugaran Difabel ini diinisiasi oleh Forum keluarga Disabilitas Pinilih yang didukung oleh CSR Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Rewulu. Berdirinya Rumah Kebugaran Difabel ini bertujuan untuk memberi pelayanan baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental bagi masyarakat yang memiliki keterbelakangan atau difabel. Serah Terima Rumah Kebugaran Difabel, dari CSR Pertamina kepada Komunitas Pinilih Sedayu dilaksanakan pada Selasa 29 Juni 2021.

Berdirinya RKD ini sesungguhnya dilatarbelakangi banyaknya keluarga yang memiliki anak dengan *cerebral palsy* (CP). Sejauh ini, jumlah anak dengan *cerebral palsy* (CP) yang terdata telah mengakses layanan di RKD sebanyak 20 orang. Dari total jumlah tersebut, sebagian besar anak-anak CP ini berada pada keluarga yang minim *support*, baik informasi, ekonomi, dan lain sebagainya (Wawancara, N: 2022). Untuk itu memberikan layanan terapi bagi anak-anak CP akan menjadi fokus pada pusat kebugaran keluarga. Selain anak-anak dengan CP mendapatkan terapi, disisi lain orang tua mereka juga dapat diperbolehkan jika ingin mengakses fasilitas terapi atau pijat kebugaran. PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Rewulu bekerjasama dengan pemerintah desa dan puskesmas untuk merevitalisasi gedung terbengkalai bekas puskesmas yang dijadikan tempat layanan Rumah Kebugaran Difabel. Perusahaan juga memberikan bantuan alat kesehatan dan sarana prasarana Rumah Kebugaran Difabel. Bantuan sarana prasarana tersebut dimanfaatkan kader untuk memberikan pelayanan di Rumah Kebugaran Difabel (Wawancara, Z: 2022).

Setelah resmi dibuka, RKD ini langsung memulai layanan pemeriksaan kesehatan dasar, *akupresure*, fisioterapi dan konseling psikologis (Wawancara, C: 2022). Layanan pemeriksaan kesehatan dasar, pijat dan

akupresure dilakukan Kader Rumah Kebugaran Difabel. Layanan fisioterapi dilakukan oleh fisioterapis profesional kerjasama dengan Yayasan Yakkum. Keluarga penyandang disabilitas juga diberikan pengetahuan untuk melakukan terapi penyandang disabilitas secara mandiri. Sedangkan layanan konseling psikologis dilakukan oleh psikolog dari Universitas Mercu Buana. Dimasa pandemi ini seluruh layanan di Rumah Kebugaran Difabel juga menerapkan protokol kesehatan yang ketat. Dalam perkembangannya, terhitung sejak 29 Juni 2021 hingga penelitian ini berlangsung telah terdapat 72 orang yang mengakses layanan pijat/*akupresur*, dilanjut sebanyak 20 orang yang telah mengakses layanan fisioterapi dan 10 orang yang mengakses layanan konseling. Sehingga total sebanyak 102 orang yang telah mengakses beberapa layanan yang dibuka oleh RKD

Dengan adanya Pusat Kebugaran Keluarga, maka difabel dan keluarga difabel akan terkondisi (memiliki budaya) menjaga kesehatan. Dengan demikian, difabel dan keluarga mereka akan terhindar dari berbagai penyakit. Menjaga kebugaran, sama halnya dengan langkah preventif (pencegahan) penyakit. Selain itu, RKD juga difungsikan untuk tempat Pijat *akupresur* yang mana dilakukan oleh anggota Pinilih Netra yang sudah memiliki kemampuan dalam dunia pijatan.

Sebelum sampai dengan tahap pengembangan sumber daya manusia, PT Pertamina (Persero) Patra Niaga Fuel Terminal Rewulu terlebih dahulu melakukan berbagai tahapan kegiatan agar program dapat terlaksana dengan baik, berdampak positif dan berkelanjutan. Tahap awal yang dilakukan adalah assesment meliputi melakukan kajian *social mapping*, sosialisasi dan *Focus Group Discussion* (FGD). Assesment berhasil merumuskan masalah dan potensi yang ada. Tahap kedua adalah FGD perencanaan program dengan penerima manfaat (penyandang disabilitas dan stakeholder lainnya) (Wawancara, Z: 2022). FGD Perencanaan berhasil merumuskan rencana kegiatan, kebutuhan dan anggaran.

Dalam kegiatan perencanaan ditentukan *goals* dan indikator keberhasilan yang hendak dicapai disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat. Berikut adalah tujuan program yang merupakan indikator yang hendak dicapai: 1. Kader RKD baik penyandang disabilitas maupun

non disabilitas dapat terampil dan memiliki kemampuan untuk memberikan pelayanan kesehatan. 2. Terlaksananya pelayanan kesehatan untuk penyandang disabilitas yang inklusif, hemat dan terjangkau berupa pemeriksaan kesehatan dasar, fisioterapi dan konseling. 3. Terlaksananya pelayanan pijat dan akupressure oleh kader RKD. 4. Meningkatnya taraf kesehatan penyandang disabilitas. 5. Meningkatnya pendapatan kader RKD (Wawancara, Z: 2022).

Setelah tahap perencanaan, pada tahap pelaksanaan program ditekankan supaya bersifat inklusif. Dengan maksud agar penyandang disabilitas maupun non disabilitas dapat berpartisipasi dalam program RKD. Sebanyak 24 penyandang disabilitas berperan aktif sebagai kader Rumah Kebugaran Difabel, berpartisipasi dalam penyusunan rencana dan memiliki andil dalam proses pengambilan keputusan. Sedangkan kader non disabilitas merupakan masyarakat yang memiliki jiwa sosial untuk membantu penyandang disabilitas dan ikut berperan untuk mensukseskan program.

Pada tahap pengembangan sumber daya manusia, peneliti mengkomparasikan hasil temuan dilapangan dengan apa yang disampaikan oleh Mayo (2000) yang menitik beratkan bahwa *human capital* seharusnya memiliki lima komponen penting agar dapat sesuai dengan tuntutan dunia kerja. kelima komponen tersebut yakni a) Kemampuan individu. b) Motivasi atau dorongan personal. c) Kepemimpinan. d) Iklim organisasi. Budaya organisasi, terutama dalam kebebasannya untuk berinovasi, keterbukaan, fleksibilitas dan rasa hormat terhadap individu. e) Efektivitas kelompok kerja. Mendukung, saling menghormati, berbagi tujuan dan nilai bersama.

Dari kelima komponen yang tertuang, ditemukan bahwa kemampuan individu pada penyandang difabel di rumah kebugaran difabel telah memiliki keahlian dasar yakni sebagai tukang pijat, keahlian tersebut rata-rata telah didapat semenjak mengenyam pendidikan di SLB. Berbekal keahlian yang dimiliki, ketika mengetahui akan dirintis sebuah pusat kebugaran, maka antusiasme yang mereka tunjukkan begitu besar. Salah satu informan mengatakan bahwa program kebugaran difabel ini selain tujuan utamanya mengentaskan permasalahan, mereka mengatakan juga bahwa program ini cukup untuk memberikan benefit ekonomi (Wawancara, Z: 2022). Antusiasme yang ditunjukkan, menandakan bahwa para

penyandang difabel ini memiliki dorongan dan motivasi yang tinggi untuk memberdayakan dirinya masing-masing. Berdasar pada antusiasme yang tampak, menjadi dasar perusahaan untuk mengadakan pelatihan bagi para kader di RKD. Selain bertujuan supaya menjadi kader yang professional, tentu program ini untuk membentuk karakter atau kepribadian para kader agar menjadi pemimpin yang baik kedepannya. Dengan harapan supaya dapat mandiri dan mampu menularkan keahliannya ke generasi penerusnya.

PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Rewulu melaksanakan kegiatan pelatihan pijat dan *akupressure* kepada tuna netra yang merupakan kader RKD. Kegiatan tersebut juga dilaksanakan berhasil meningkatkan *skill* memijat, *skill akupressure* dan penerapan SOP pelayanan. Kegiatan pelatihan juga bersifat inklusif karena tidak hanya ditujukan kepada tuna netra, penyandang disabilitas lain dan anggota keluarganya juga mengikuti pelatihan. Sekarang para kader RKD mampu memberikan pelayanan pijat *akupressure* dengan baik dan yang sesuai dengan SOP. Selain kemampuan memijat meningkat, kader RKD mendapatkan tambahan penghasilan dari bagi hasil pendapatan RKD dan penghasilan dari praktik di luar RKD.

Berbagai kegiatan pelatihan yang dilakukan untuk mempersiapkan kader agar memiliki kompetensi dalam memberikan layanan kesehatan seperti misalnya kegiatan pelatihan pemeriksaan kesehatan dasar memberikan keterampilan kader untuk mengukur berat badan, tinggi badan, tekanan darah, kadar gula dan kolesterol. Selanjutnya juga ada kegiatan pelatihan pijat *akupressure*. Kegiatan ini telah berhasil meningkatkan kemampuan penyandang disabilitas yang menjadi terapis profesional di Rumah Kebugaran Difabel. Selain itu juga ada kegiatan pelatihan manajemen pelayanan kesehatan yang telah berhasil meningkatkan kapasitas kader untuk menjalankan pelayanan dan operasional Rumah Kebugaran Difabel. Akselerasi dalam mewujudkan kader yang kompeten, mandiri dan professional tidak cukup ditentukan hanya dari program pelatihan saja, namun perlu adanya ekosistem yang suportif. Sejauh berjalannya program dengan mengadopsi sistem gotong royong dalam pelaksanaannya, menjadi dasar yang kuat untuk terciptanya iklim yang suportif, saling menghormati dan saling bekerjasama.

Untuk memperkuat program tersebut, dilanjutkan dengan kegiatan monitoring dan evaluasi yang secara rutin dilakukan. Monitoring dan evaluasi bertujuan untuk menilai capaian keberhasilan, menentukan perbaikan program dan kegiatan, pelatihan tambahan untuk peningkatan kapasitas, perbaikan dan penambahan sarana prasarana. Kegiatan tersebut dilakukan untuk memastikan kegiatan berjalan dengan baik dan berkelanjutan. Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi semua rangkaian kegiatan pemberdayaan penyandang disabilitas melalui Rumah Kebugaran Difabel berhasil dilaksanakan dengan baik dan indikator keberhasilan telah dicapai (Wawancara, Z: 2022).

Keberhasilan program tersebut tidak luput dari sistem layanan kesehatan yang berjalan dengan sistem gotong royong. Biaya layanan bersifat sukarela dan gotong royong sesuai dengan kemampuan (Wawancara, Z: 2022). Sistem ini berhasil membiayai operasional Rumah Kebugaran Difabel serta menyelesaikan masalah yang dihadapi penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas dapat menghemat biaya hingga 75% untuk mendapatkan akses pelayanan kesehatan di Rumah Kebugaran Difabel. Adanya Rumah Kebugaran Difabel (RKD) kesehatan penyandang disabilitas terpantau dan taraf kesehatannya meningkat (Wawancara, Z: 2022). Penyandang disabilitas yang menjadi kader sudah memiliki kapasitas untuk memberikan pelayanan kesehatan dan mendapatkan penghasilan tambahan dari bagi hasil pendapatan operasional Rumah Kebugaran Difabel. Rumah kebugaran Difabel sudah dianggap menjadi bagian dari kehidupan penyandang disabilitas dalam upaya pemenuhan kebutuhan kesehatan dan perekonomian.

Adapun pembagian hasil dari kegiatan layanan kebugaran yang telah dilakukan, para penerapis rata-rata dibayar oleh pelanggan sebesar Rp. 60.000. Hal demikian menjadi lebih

murah sebesar 75% dibanding dengan tempat lainnya atau bisa ditaksir ditempat lain sebesar Rp. 240.000 atau bahkan bisa lebih mahal dari itu (Wawancara, M, Z, C: 2022). Uang Rp. 60.000 tersebut masih dibagi-bagi menjadi 4 bagian, yakni:

- 1) Upah penerapis dengan besaran Rp. 40.000
- 2) Transport penerapis dengan besaran Rp. 10.000 (dikarenakan para tenaga terapis rata-rata dari kalangan tuna netra sehingga tidak bisa berkendara sendiri)
- 3) Upah transport jika ada mahasiswa yang membantu RKD dengan besaran Rp. 5000
- 4) Kas RKD dengan besaran Rp. 5000

Dalam 1 hari kegiatan biasanya terdapat 4 pengurus, 3 penerapis. Setiap penerapis dalam 1 hari mampu untuk menerapi sebanyak 4 orang dengan durasi 45-60 menit dan 15 menit waktu yang digunakan untuk istirahat setelah melakukan terapi. Jika 1 penerapis mampu bekerja untuk 4 pelanggan, maka Rp. 60.000 dikali 4 menjadi Rp. 240.000. Sehingga dengan demikian total 3 penerapis mampu menghasilkan pendapatan sebesar Rp. 720.000 dalam 1 hari. Selanjutnya, pendapatan kotor tersebut akan dibagi-dibagi dengan 4 kategori yang sebelumnya sudah ditentukan, seperti pada tabel 3.

Rumah kebugaran Difabel telah membentuk kelembagaan baru dan sistem baru yang inklusif dalam upaya memberdayakan penyandang disabilitas untuk memenuhi kebutuhannya. Program ini berhasil menciptakan inklusivitas karena penyandang disabilitas bukan hanya sebagai obyek tetapi bisa menjadi subyek pemberdayaan. Program berhasil memfasilitasi penyandang disabilitas sebagai obyek untuk mendapatkan pelayanan kesehatan dan memfasilitasi penyandang disabilitas sebagai subyek dengan meningkatkan kapasitas untuk memberikan pelayanan kesehatan. Rumah Kebugaran Difabel juga memberikan ruang kepada non disabilitas baik dari keluarga

Tabel 3.
Pembagian Pendapatan Rumah Kebugaran Difabel

No	Keterangan	Besaran yang diterima	Jumlah partisipan	Jumlah
1.	Upah Penerapis	Rp. 160.000	@3 orang	Rp. 480.000
2.	Biaya Transport Penerapis	Rp. 40.000	@3 orang	Rp. 120.000
3.	Transport Mahasiswa	Rp. 15.000	@4 orang	Rp. 60.000
4.	Kas RKD	Rp. 5.000	@12 total pelanggan	Rp. 60.000
	Total			Rp. 720.000

Sumber: Data Penelitian, 2021

penyandang disabilitas maupun masyarakat umum untuk ikut sebagai kader RKD maupun mengakses pelayanan kesehatan. Rumah Kebugaran Difabel berhasil menciptakan sistem layanan kesehatan dari, untuk dan oleh penyandang disabilitas. Sistem yang diterapkan di Rumah Kebugaran Difabel berhasil memandirikan penyandang disabilitas sehingga mengurangi ketergantungan, menjamin eksistensi dan keberlanjutan program.

Diskusi

Identifikasi Masalah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Dasar Pelaksanaan Program Pemberdayaan Inklusif

Kaum difabel sebagai kelompok minoritas terbesar (Rifai & Humaedi, 2020) dengan tingkat kerentanan yang tinggi (Larasati, Huda, Cote, Rahayu, & Siyaranamual, 2017) menjadikan untuk diperhatikan serius. Terlebih, kaum difabel di kawasan pedesaan dikatakan lebih rentan baik dari aspek kesehatan hingga dengan ekonomi (Hidayah & Nurhadi, 2022; Tigere & Moyo, 2022). Kaum difabel di Kapanewon Sedayu yang berjumlah 498 orang, secara data administrasi termasuk di dalam kawasan pedesaan (Wawancara, N: 2022). Fakta tersebut secara logis menunjukkan bahwa kaum difabel di Kapanewon Sedayu termasuk kategori rentan.

Saat ini di Kapanewon Sedayu memiliki banyak keluarga yang memiliki anak dengan *cerebral palsy* (CP). Identifikasi masalah ini dilakukan oleh pemerintah bersama masyarakat maupun perusahaan (Wawancara, N: 2022), *cerebral palsy* sendiri merupakan anak berkebutuhan khusus dimana terjadi kelumpuhan otak yang menyebabkan gangguan dalam proses tumbuh kembang anak. Faktor-faktor penyebab kejadian CP sendiri adalah factor prenatal, factor kelahiran, maupun factor setelah kelahiran (Sulistiyawati & Mansur, 2019). Rumah Kebugaran Difabel merupakan salah satu cara yang digagas oleh pemangku kepentingan salah satunya PT Pertamina Patra Niaga Fuel Termina Rewulu dalam rangka memberikan kesadaran kepada keluarga difabel akan kondisi yang dialami oleh anak-anak tersebut. Selain itu juga jika memang sudah seorang anak telah mengidap CP maka RKD juga memberikan *treatment* kepada anak-anak tersebut bertujuan untuk membantu penyembuhannya.

Secara teknis kegiatan yang diawali dengan *assessment* meliputi melakukan kajian *social*

mapping, sosialisasi dan *Focus Group Discussion* (FGD). Kegiatan ini merupakan tahap mencari, memetakan dan mengidentifikasi masalah bersama masyarakat. Sehingga setelah proses awal ini dilakukan dapat menghasilkan dan merumuskan masalah dan potensi yang ada. Tahap kedua adalah FGD perencanaan program dengan penerima manfaat. Menyamakan persepsi dan mendengarkan aspirasi dari setiap pemangku kepentingan antara lain penyandang disabilitas, masyarakat, pemerintah daerah, perusahaan dan juga *stakeholder* lainnya. Tujuan dari FGD ini adalah merumuskan rencana kegiatan, kebutuhan hingga anggaran yang diperlukan dalam melaksanakan kegiatan tersebut.

Dalam rangka pembangunan sumber daya manusia guna mewujudkan pembangunan inklusif yakni sarana ekonomi, lingkungan dan sosial yang inklusif maupun adil (Gouvea & Li, 2022) bagi penyandang disabilitas. Hal tersebut bisa diwujudkan (Sundar et al., 2018) dengan (a) menjamin pendidikan yang setara dan dapat diakses; (b) mendorong pertumbuhan sosial, politik, dan ekonomi yang inklusif; dan (c) menciptakan kota yang dapat diakses, di antara tujuan SDG's lainnya. Saat ini dengan adanya RKD maka mewujudkan pembangunan inklusif dilakukan dengan memberikan pendidikan yang setara dan dapat diakses melalui kegiatan pelatihan untuk mempersiapkan kader. Pelatihan diberikan kepada masyarakat umum khususnya masyarakat Kapanewon Sedayu tanpa diskriminasi. Kegiatan pelatihan tersebut bertujuan untuk memberikan keterampilan kepada para kader agar dapat memberikan pelayanan sesuai dengan keahlian dan keterampilan masing-masing.

Tidak berhenti sampai di situ, Rumah Kebugaran Difabel (RKD) hadir dengan memendorong terciptanya pertumbuhan sosial, politik dan ekonomi yang inklusif. Salah satu bentuk nyata dari pertumbuhan ekonomi yang inklusif adalah munculnya kesempatan kerja baru yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan dari masyarakat khususnya kelompok difabel. Bentuk pekerjaan tersebut adalah menjadi terapis bagi masyarakat umum ataupun kepada kelompok difabel (Wawancara, N: 2022). Hal tersebut sesuai dengan beberapa penelitian Ridwan & Kamaludin, (2020); Syobah, 2018) yang menunjukkan pentingnya melibatkan kelompok difabel dalam pembangunan inklusi.

Lebih lanjut, peningkatan sumber daya manusia khususnya difabel akan menghasilkan kota yang dapat diakses, secara khusus dalam mewujudkan SDG'S. Hal tersebut juga terjadi di beberapa wilayah lain (Rizkiya, Yusuf, & Caisarina, 2021; Tan & Tan, 2021) seperti di Banda Aceh, dan daerah lainnya.

Peran Rumah Kebugaran Difabel (RKD) sebagai Inisiator Pembangunan Inklusif di Yogyakarta

Herdiansah & Randi (2016) mengemukakan peran lembaga atau organisasi dalam pembangunan bertujuan untuk memfokuskan pada kebutuhan masyarakat, mengajak partisipasi masyarakat, mengenalkan inovasi dan mengajarkannya, perencanaan program yang matang dari berbagai *scope*-nya, memiliki komitmen dan transparansi yang tinggi guna keberhasilan program. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Fratama (2021) yang mengatakan dalam proses pemberdayaan masyarakat, lembaga dapat berperan dalam empat kategori yakni sebagai perencana, penggerak, pendorong dan juga penengah (mediator).

Dalam penelitian ini, setidaknya peneliti melihat terdapat lima peran yang mengadopsi dari beberapa pilar di atas. Lima peran tersebut antara lain menjadi wadah kegiatan, menghasilkan *profesional messure*, memfasilitasi kebutuhan difabel, memfasilitasi dengan pemangku kepentingan, dan memberikan layanan dengan sistem gotong royong. Kelima aspek tersebut dapat dijabarkan seperti, (1) RKD menjadi mediator, dapat dilihat dari sikap RKD yang menjadi wadah kegiatan guna membantu masyarakat yang membutuhkan bantuan, baik difabel yang memerlukan terapi atau tidak memiliki biaya untuk berobat ataupun masyarakat umum yang hanya membutuhkan untuk relaksasi. Kegiatan yang telah dilakukan antara lain adalah pelatihan untuk meningkatkan kapasitas penyandang disabilitas yang menjadi kader di RKD. Selanjutnya, (2) menjadikan para kader RKD sebagai *professional massure* hal ini dirasa penting karena dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat akan profesi yang dimiliki oleh para kader RKD itu sendiri. Langkah yang dilakukan dalam mewujudkan kader yang profesional yakni dengan mengadakan pelatihan yang mendatangkan seorang ahli dalam bidang pelayanan pijat *akupresure*. Program ini dilakukan agar menjadikan para kader di RKD menjadi lebih kompeten. Sebelumnya, para

kader RKD sendiri berasal dari penyandang tuna netra yang sebagian sudah memiliki *skill* dan sebagian yang lain belum memiliki namun ada potensi pada bidang tersebut.

Menurut salah satu informan mengatakan bahwa

“setiap manusia sudah memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing, dan tuna netra sendiri yang ada di Kapanewon Sedayu rata-rata memiliki skill dalam bidang pijat tersebut karena faktor keturunan atau genetic. Rata-rata diantara mereka memiliki orang tua yang dahulunya juga penyandang disabilitas dan bekerja sebagai seorang pemijat. Faktor yang lain yakni ada sebagian yang memang sejak mengenyam pendidikan di SLB telah diajarkan tentang pijat akupresure tersebut, sehingga dengan seringnya belajar tentang layanan pijat akupresur ujungnya menjadi sama yakni sama-sama kompeten” (Wawancara, N: 2022).

Saat ini para kader RKD telah mampu memberikan pelayanan pijat *akupresure* dengan baik dan yang sesuai dengan *Standard Operating Procedure* (SOP). (3) memfasilitasi kebutuhan difabel. Secara administrasi memang bukan RKD yang menyediakan, tetapi kebutuhan difabel yang ditampung oleh RKD akan disampaikan kepada perusahaan. Jika memang dirasa sesuai kebutuhan dan mendesak maka perusahaan akan memberikan fasilitas tersebut. Hingga saat ini perusahaan telah memberikan bantuan alat kesehatan dan sarana prasarana yang digunakan oleh RKD dan dapat dimanfaatkan masyarakat luas. (4) menjembatani dengan pemangku kepentingan. Bentuk kerjasama dilakukan dengan berbagai pihak salah satunya adalah yayasan Yakkuma. Sebagai lembaga yang bergerak pada isu disabilitas, Yakkuma memberikan layanan fisioterapi yang mana fisioterapis profesional berasal dari yayasan tersebut. (5) layanan kesehatan di RKD berjalan dengan sistem gotong royong. Biaya layanan bersifat sukarela dan gotong royong sesuai dengan kemampuan. Hal ini dapat berjalan disebabkan terdapat sumbangsih dari berbagai stakeholder misalnya seperti perusahaan sehingga dalam operasional kegiatan RKD dapat dilakukan subsidi silang.

Guna terciptanya pembangunan yang inklusif, pada RKD ini telah menerapkan

beberapa hal yang menjadi ciri terbentuknya lingkungan kerja yang inklusif. Salah satunya yakni sudah terciptanya budaya atau kebiasaan kerja yang wajib menghormati semua pekerja. Mengingat seluruh pengurus juga bukan orang yang normal saja, namun juga ada pengurus yang memiliki keterbelakangan seperti cacat fisik, tuli dan tuna netra. Hal ini sudah terimplementasikan dengan baik, yakni dengan saling tolong menolong dan saling melengkapi ketika terdapat pekerjaan yang memang tidak bisa dilaksanakan secara sendiri. Pengurus telah mampu membuat sekat pembeda menjadi terminimalisir.

Peraturan yang ditetapkan untuk pengurus juga tidak memberatkan satu sama lainnya. Meski diberi keistimewaan, para penyandang disabilitas ini tetap menunjukkan sikap yang sama baiknya, mereka dengan senang hati meminta agar tetap di sama ratakan dengan dengan pengurus lain pada umumnya (Wawancara, N: 2022). Sehingga tidak menimbulkan kecemburuan atau gejolak yang membuat goyah organisasinya. Selanjutnya, tenaga kerja atau pengurus dalam RKD ini telah beragam dari berbagai latar belakang dan asal. Mereka bergabung ke RKD ini karena beberapa hal seperti telah memiliki keahlian, atau ingin belajar dan juga ingin mencukupi kebutuhan hidup dengan berstatus menjadi seorang terapis. Kemudian, pengurus yang ada di RKD sangat visioner dan berorientasi kedepan. Hal ini terbukti dengan agenda kedepan yang sudah terencana, seperti akan membuat olahan produk herbal yang dapat dikombinasikan dengan kegiatan di RKD. Gambarnya yakni selain melayani terapi, mereka juga menjual olahan-olahan herbal yang dapat dijadikan penunjang yang saling berkaitan dengan goals RKD.

Pengurus sejauh ini telah mampu meminimalisir dan mampu mengatasi konflik yang telah terjadi, baik konflik antar individu maupun secara kelompok. Serta pengurus telah berhasil mengambil langkah yang tepat dalam memutuskan akhir dari penyelesaian konflik tersebut. Strategi dalam mewujudkan inklusif dalam RKD ini telah mendapat apresiasi dari berbagai lapisan, misalnya apresiasi dari pihak Kapanewon, hingga RKD dibawah naungan PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Rewulu, telah mendapatkan penghargaan tingkat nasional kategori pemberdayaan penyandang disabilitas dalam ajang *Nusantara CSR Awards 2021* yang diselenggarakan oleh lembaga *La Tofi*

School of CSR yang bertempat di Hotel Indonesia Kempensky, Jakarta, tepatnya pada tanggal 15 September 2021 (Data Penelitian, 2022).

Menciptakan inklusivitas dalam pembangunan dapat dimulai dengan mewujudkan lingkungan kerja yang inklusi (Widhawati et al., 2020), seperti pada menerapkan peraturan dan budaya-budaya yang menjunjung serta mencondongkan kepada dapat dinikmati dan dilaksanakan oleh semua kalangan. Untuk mewujudkan hal tersebut bisa dimulai dengan sosialisasi, pelatihan hingga pada tahap pemberdayaan. Tujuan utama dalam pemberdayaan tersebut adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu mengikuti perkembangan zaman dan bisa mencukup kebutuhannya masing-masing. Mengingat manusia menjadi sebuah asset yang berharga atau dalam arti lain sebagai modal (*human capital*) (Fathy, 2019), maka percepatan dalam pengembangan kapasitas hingga pada pemahaman dalam makna inklusif sangat penting sekali guna terciptanya lingkungan yang dapat menerima dan menghargai seluruh elemen yang ada. Ketika hal tersebut terwujud, maka dalam konteks pembangunan nasional, telah mampu menggandeng manusia yang memiliki perbedaan kemampuan. Hadirnya Rumah Kebugaran Difabel yang ada di Kapanewon Sedayu, kabupaten Bantul menjadi warna baru dalam pembangunan dimulai dengan menasar segmen pelayanan kesehatan masyarakat. harapannya tidak terhenti pada aspek ini belaka, namun dapat bertambah dan berkembang dalam segala aspek yang semuanya dibutuhkan manusia pada umumnya.

Kesimpulan

Implementasi program rumah kebugaran difabel yang digagas oleh beberapa stakeholder di Kapanewon Sedayu, merupakan upaya dalam meningkatkan kesejahteraan dan kualitas kesehatan masyarakat terutama bagi penyandang disabilitas. Meski baru satu tahun berjalan, namun kegiatan-kegiatan yang dilakukan telah mampu menjadi jawaban dan solusi dari permasalahan yang dialami penyandang disabilitas di Kapanewon Sedayu. Bergesernya paradigma dalam pembangunan yang menuntun untuk lebih terbuka dan dapat diakses oleh semua kalangan (inklusi) menjadikan latar belakang dalam pencetus program ini. Tentunya pergeseran paradigma pembangunan

tersebut menjadi peluang tersendiri bahwa berbagai sektor public di Indonesia masih cukup luas untuk dikembangkan agar menjadi inklusi.

Rumah kebugaran difabel ini menjadi salah satu *pioneer* dan inisiator di Yogyakarta khususnya dalam mewujudkan pembangunan yang inklusi. Bahkan dengan adanya penghargaan yang telah diterima dalam program pemberdayaan masyarakat ini menjadi tren positif untuk memantau dan meninjau keberlanjutan program kedepannya. Setidaknya peneliti telah menyimpulkan dua kelompok simpulan pertama adalah identifikasi masalah dan pembangunan sumber daya manusia dan yang kedua adalah peran RKD dalam mewujudkan pembangunan inklusi.

Identifikasi masalah dilakukan dengan melihat banyaknya masyarakat yang mengidap *cerebral palsy* (CP) sehingga perlu adanya Pembangunan sumber daya manusia agar permasalahan tersebut dapat teratasi. Pembangunan sumber daya manusia berupa pemberian pelatihan kepada kader RKD agar dapat memiliki keterampilan dalam memberikan *treatment* kepada masyarakat yang membutuhkan khususnya penyandang disabilitas yang tidak mampu melakukan pengobatan secara finansial. sedangkan peran RKD sendiri ada lima antara lain adalah lain menjadi wadah kegiatan, menghasilkan *profesional messure*, memfasilitasi kebutuhan difabel, memfasilitasi dengan pemangku kepentingan, dan memberikan layanan dengan sistem gotong royong.

Daftar Pustaka

- Aesah, S., Harsono, Y., & Jaswita, D. I. (2020). Pemberdayaan Difabel Melalui Usaha Ekonomi Produktif (Uep) Di Desa Kediri, Kecamatan Kediri, Kabupaten Lombok Barat Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Manajemen*, 14(2), pp. 210-221.
- Ahmadi, R. (2012). Pemberdayaan Masyarakat Miskin: Pendekatan Modal Manusia. *Jurnal Kebijakan Publik*, 10(2), pp. 16-31.
- Aldha, N., Siregar, M., Purbantara, A., Desa, K., Tertinggal, D., & Jakarta, D. T. (2020). Melawan Stigma Diskriminatif: Strategi Pemberdayaan Penyandang Disabilitas di Desa Panggunharjo. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat: Media Pemikiran Dan Dakwah Pembangunan*, 4(1), pp. 27-50. <https://doi.org/10.14421/JPM.2020.041-02>
- Allo, E. A. T. (2020). Penyandang Disabilitas di Indoneisa. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(2), pp. 408-420.
- Andayani, A., & Afandi, M. (2019). Pemberdayaan dan Pendampingan Komunitas Penyandang Disabilitas Dalam Mengakses Pendidikan Tinggi. *Aplikasia: Jurnal Aplikasi Ilmu-Ilmu Agama*, 16(2), pp. 153. <https://doi.org/10.14421/aplikasia.v16i2.1178>
- Ardiyantini, R. D. (2021). Implementasi Program Jaminan Kesehatan Khusus Terpadu dalam Upaya Perlindungan dan Pemenuhan Hak Kesehatan Penyandang Disabilitas. *Journal of Social Development Studies*, 2(1), pp. 67-79. <https://doi.org/10.22146/jdsd.1040>
- Arifin, M., Anam, A. K., Widiastuti, A., & Mahaputra, W. (2021). Strategi Program Pemberdayaan Kelompok Difabel Adaptif Kondisi Pandemi Melalui Program CSR PT PLN (Persero) Unit Induk Tanjung Jati B Dinsospermasdes Kabupaten Jepara). Induk Pembangunan Tanjung Jati B Sadifa (Sahabat Difabel Jepara) Rentan Penyanda. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat MEDITEG*, 6(November).
- Aulia, F. D., Siti Asiah, D. H., & Irfan, M. (2021). Peran Pemerintah Dalam Penanganan Dampak Pandemi Covid-19 Bagi Penyandang Disabilitas. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 7(3), pp. 489. <https://doi.org/10.24198/jppm.v7i3.29137>
- Creswell, J. (2020). Second Edition Qualitative Inquiry & Research Design Choosing Among Five Approaches. In *Design: Choosing Among Five Approaches* (Vol. 3).
- DPR-RI. (2016). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas*.
- Dynaindar, I. J., & Priyono, N. (2022). Sriwedari Menjadi Desa Inklusi Bagi Penyandang Disabilitas Melalui Usaha Penanaman Pohon, Konservasi Penguatan Tebing dan Penghijauan Dalam Peningkatan Produktivitas. *Trabsekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(3), pp. 17-26.
- Fajar. (2019). Pemenuhan Hak-hak Kaum Difabel Dalam Kerangka Hak Azasi Manusia. *PALITA: Journal of Social-Religion Research*, 4(2), pp. 137-160.
- Fathy, R. (2019). Modal Sosial: Konsep, Inklusifitas Dan Pemberdayaan Masyarakat. *Sosioglobal : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Sosiologi*,

- 3(2), pp. 35. <https://doi.org/10.24198/jsg.v3i2.21267>
- Fatkullah, M., Alhada, M., Habib, F., & Nisa, K. K. (2022). Identifikasi dan Manajemen Risiko untuk Mereduksi Kerentanan Pada Masyarakat. *Jurnal Ekuitas*, 3(4), pp. 856–867. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i4.1529>
- Fransiska, I. (2021). Pemberdayaan Sosial Penyandang Disabilitas Netra Dalam Pekerjaan Melalui Pelatihan Pijat Massage Di Brspdsn Wyata Guna Bandung. *Comm-Edu (Community Education Journal)*, 4(2), pp. 57. <https://doi.org/10.22460/comm-edu.v4i2.7172>
- Fratama, A. (2021). Peran Lembaga Pemberdayaan Masyarakat. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 9(1), pp. 61–74.
- Gouvea, R., & Li, S. (2022). Smart Nations for All, Disability and Jobs: A Global Perspective. *Journal of the Knowledge Economy*, 13(2), pp. 1635–1650. <https://doi.org/10.1007/s13132-021-00796-9>
- Gutama, P. P. B., & Widiyahseno, B. (2020). Inklusi Sosial Dalam Pembangunan Desa. *Reformasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 10(1), pp. 70–80. <https://doi.org/10.33366/rfr.v10i1.1834>
- Hanjarwati, A., Suprihatiningrum, J., & Aminah, S. (2019). Persepsi Penyandang Disabilitas Dan Stakeholder Untuk Mempromosikan Dan Mengembangkan Komunitas Inklusif Di Diy Dan Asia Tenggara. *Jurnal Sosiologi Reflektif*, 13(2), pp. 379. <https://doi.org/10.14421/jsr.v13i12.1625>
- Hanjarwati, A., Suprihatiningrum, J., & Aminah, S. (2021). Survei Aksesibilitas Fisik dan Sosial sebagai Dasar Penyusunan Grand Design Desa Inklusif. *JPPM (Jurnal Pendidikan Dan Pemberdayaan Masyarakat)*, 8(1), pp. 1–17. <https://doi.org/10.21831/jppm.v8i1.24266>
- Hanri, M., & Sholihah, N. K. (2021). Labor Market Brief - Summary. *Labor Market Brief*, 2(3), pp. 1–5. Retrieved from https://www.lpem.org/wp-content/uploads/2021/10/Labor_Market_Brief-September_2021_v4.pdf
- Hastuti, Dewi, R. K., Pramana, R. P., & Sadaly, H. (2020). *Kendala mewujudkan pembangunan inklusif terhadap penyandang disabilitas*. Retrieved from https://smeru.or.id/sites/default/files/publication/wp_disabilitas_in_0.pdf
- Herdiansah, A. G., & Randi. (2016). Peran Organisasi Masyarakat (Ormas) Dan Lembaga Swadaya Masyarakat (Lsm) Dalam Menopang Pembangunan Di Indonesia. *Sosioglobal : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Sosiologi*, 1(1), pp. 49. <https://doi.org/10.24198/jsg.v1i1.11185>
- Hidayah, L. N., & Nurhadi. (2022). Makna Kesejahteraan Subjektif bagi Perempuan Penyandang Disabilitas pada Masa Pandemi COVID-19. *Journal of Social Development Studies*, 3(1), pp. 56–69. <https://doi.org/10.22146/jsds.4378>
- Imron, D. K., & Roidatua, M. R. (2021). COVID-19 Responsive Village: The Importance of Involving Persons with Disabilities. *JSW (Jurnal Sosiologi Walisongo)*, 5(1), pp. 61–76. <https://doi.org/10.21580/jsw.2021.5.1.7022>
- Indriyani, I. L., Gokhan, Aditya, R., Perdana, G. P., & Isnaeni, A. P. (2020). SEKOLAH DREAMABLE: Sebuah Upaya Meningkatkan Kemandirian Anak Berkebutuhan Khusus (Studi Implementasi Program CSR PT Pertamina (Persero) Fuel Terminal Bandung Group). *Welfare: Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial*, 9(1), pp. 77–99. <https://doi.org/10.14421/welfare.2020.091-05>
- Karsidi, R. (2001). Paradigma Baru Penyuluhan Pembangunan dalam Pemberdayaan Masyarakat (*). *Mediator: Jurnal Komunikasi*, 2(1), pp. 115–125. Retrieved from <https://elearning2.unisba.ac.id/index.php/mediator/article/view/711>
- Kholifah, S. (2022). Workshop Penguatan Peran Keluarga Dalam Menanamkan Nilai Kesetaraan Gender Pada Organisasi Keagamaan. *Aptekmas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5, pp. 168–175.
- Larasati, D., Huda, K., Cote, A., Rahayu, K., & Siyaranamual, M. (2017). Policy Brief: Inclusive Social Protection for Persons with Disability in Indonesia Summary Box. *TNP2K Policy Brief*, 2.
- Lestari, S. N. (2018). Peran Perusahaan Melaksanakan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Sebagai Upaya Pengentasan Kemiskinan Di Indonesia. *Masalah-Masalah Hukum*, 46(1), pp. 80. <https://doi.org/10.14710/mmh.46.1.2017.80-91>
- Luthfia, A. R. (2020). Urgensi Pemberdayaan Penyandang Disabilitas Di Masa Pandemi. *Kebijakan : Jurnal Ilmu Administrasi*, 11(2), pp. 38–44. Retrieved from <https://journal.unpas.ac.id/index.php/kebijakan/article/view/2897>

- Mayo, A. (2000). The role of employee development in the growth of intellectual capital. *Emerald Insight*, 29(4), pp. 521–533. <https://doi.org/10.1108/00483480010296311>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2018). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (Third edit). Arizona: SAGE Publications, Inc.
- Muhtarom, A. (2016). Peranan Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) Dalam Pembangunan Desa di Kabupaten Lamongan. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(3), pp. 181–204.
- Nasrul, W. (2013). Peran Kelembagaan Lokal Adat Dalam Pembangunan Desa. *Jurnal Ekonomi Pembangunan: Kajian Masalah Ekonomi Dan Pembangunan*, 14(1), pp. 102. <https://doi.org/10.23917/jep.v14i1.164>
- Ngoyo, M. F. (2015). Mengawal Sustainable Development Goals (SDGs); Meluruskan Orientasi Pembangunan yang Berkeadilan. *Jurnal Sosioreligius*, 1.
- Niam, M., & Adi, I. R. (2021). Kontribusi Pondok Pesantren Dalam Mengembangkan Human Capital. *Jurnal Pembangunan Manusia*, 2(1). <https://doi.org/10.7454/jpm.v2i1.1013>
- Nisa, K. K., & Habib, M. A. F. (2020). Penerapan Corporate Social Responsibility (CSR) Di TBBM Pertamina Rewulu Sebagai Bentuk Pemberdayaan Masyarakat. *Jurnal Sosiologi*, 11(1), pp. 65–72. Retrieved from <https://e-journal.upr.ac.id/index.php/JSOS/article/view/1018> <https://e-journal.upr.ac.id/index.php/JSOS/article/download/1018/2184>
- Poerwanti, S. D. (2017). Pengelolaan Tenaga Kerja Difabel untuk Mewujudkan Workplace Inclusion. *Inklusi*, 4(1), pp. 1. <https://doi.org/10.14421/ijds.040101>
- Probosiwi, R. (2017). Desa Inklusi sebagai Perwujudan Pembangunan Berkelanjutan bagi Penyandang Disabilitas. *Media Informasi Penelitian Kesejahteraan Sosial*, 41(3), pp. 217–228.
- Puspita, D. V., & Astuti, E. Z. L. (2021). Praktik Baik Pemberdayaan Difabel oleh Kelompok Difabel Desa Makmur Jati Mandiri. *Ilmu Kesejahteraan Sosial*, 22, pp. 98–109.
- Radissa, V. S., Wibowo, H., Humaedi, S., & Irfan, M. (2020). Pemenuhan Kebutuhan Dasar Penyandang Disabilitas Pada Masa Pandemi Covid-19. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 3(1), pp. 61. <https://doi.org/10.24198/focus.v3i1.28735>
- Ridwan, T., & Kamaludin, R. (2020, December). Pemberdayaan Ekonomi Ibu-Ibu Jamaah Masjid Jagatamu Akibat Pandemi Covid-19 di Kelurahan Tukmudal Sumber Cirebon | Jurnal Indonesia Sosial Teknologi.
- Rifai, A. A., & Humaedi, S. (2020). Inklusi Penyandang Disabilitas Dalam Situasi Pandemi Covid-19 Dalam Perspektif Sustainable Development Goals (SDGs). *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 7(2), pp. 449. <https://doi.org/10.24198/jppm.v7i2.28872>
- Rizkiya, P., Yusuf, M. A., & Caesarina, I. (2021). Akses Penyandang Disabilitas Terhadap Layanan Dan Fasilitas Transportasi Publik Di Kota Banda Aceh. *Arsitekno*, 8(1), pp. 37–44. <https://doi.org/10.29103/ARJ.V8I1.3833>
- Rohimah. (2021). Knowledge-Based Economy As Human Capital Investment to Drive The Nation's Economic Growth. *Tahdzib Al-Akhlaq: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), pp. 29–46.
- Sari, A. E., Yusnita, I., & Albetris. (2022). Pengaruh Human Capital dan Social Capital Terhadap Intellectual Capital Dengan Organizational Citizenship Behaviour sebagai Variabel Mediasi Pada Perangkat Desa di Kabupaten Kerinci. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), pp. 296–303. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.510>
- Sholehah, I. (2017). Pemberdayaan Difabel Melalui Asset Based Approach: Studi Kasus di Dusun Piring Desa Srihardono Kecamatan Pundong Kabupaten Bantul Oleh Rehabilitasi Terpadu Penyandang Disabilitas (RTPD). *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat: Media Pemikiran Dan Dakwah Pembangunan*, 1(1), pp. 183. <https://doi.org/10.14421/jpm.2017.011-09>
- Stephens, A., Lewis, E. D., & Reddy, S. (2018). Towards an Inclusive Systemic Evaluation for the SDGs: Gender equality, Environments and Marginalized voices (GEMs). *Evaluation*, 24(2), pp. 220–236. <https://doi.org/10.1177/1356389018766093>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukri, Q., Prayitno, C., Kurniawan, A., & Prasetya, A. B. (2022). Kesiapan Masyarakat Membeli Produk Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah

- Mitra Perusahaan Batu Bara di Kalimantan Selatan. *Journal of Social Development Studies*, 3(1), pp. 1–15.
- Sulistiyawati, N., & Mansur, A. R. (2019). Identifikasi Faktor Penyebab dan Tanda Gejala Anak dengan Cerebral Palsy. *Jurnal Kesehatan Karya Husada*, 1(7), pp. 77–89.
- Sundar, V., O'Neill, J., Houtenville, A. J., Phillips, K. G., Keirns, T., Smith, A., & Katz, E. E. (2018). Striving to work and overcoming barriers: Employment strategies and successes of people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 48(1), pp. 93–109. <https://doi.org/10.3233/JVR-170918>
- Surwanti, A., & Asri, R. W. P. (2021). Peran Forum Pinilih Sedayu Dalam Pemberdayaan Ekonomi Penyandang Disabilitas. *Prosiding Seminar Nasional Program Pengabdian Masyarakat*, 330–337. <https://doi.org/10.18196/ppm.32.214>
- Surwanti, A., & Istiyanti, E. (2021). Penyiapan Desa Ramah bagi Disabilitas. *WEBINAR ABDIMAS 4 - 2021: Inovasi Teknologi Tepat Guna Dan Model Peningkatan Kapasitas Masyarakat Era Covid-19*, pp. 2392–2400. <https://doi.org/10.18196/ppm.47.726>
- Susilawati, I. (2016). Pemberdayaan Masyarakat Miskin Penyandang Disabilitas Melalui Pengembangan Industri Kreatif “Limbah Singkong” Di Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Lentera : Kajian Keagamaan, Keilmuan Dan Teknologi*, 14(2), pp. 224–242. Retrieved from <http://www.pu.go.id/P2KP/2006>.
- Swanson, R. a., & Holton III, E. F. (2008). *Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2001). Foundations of human resource development. Berrett-Koehler Publishers.*
- Syobah, S. N. (2018). Pemberdayaan Penyandang Disabilitas di Provinsi Kalimantan Timur. *Nuansa*, 15(2), pp. 274–282.
- Tan, W., & Tan, W. (2021). Kondisi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas : Tantangan Dalam Mewujudkan Sustainable Development Goals. *Rechtidee*, 16(1), pp. 18–36. <https://doi.org/10.21107/ri.v16i1.8896>
- Tigere, B., & Moyo, T. (2022). Disability-inclusive community development: A case of a community garden in Limpopo province in South Africa. *African Journal of Disability*, 11. <https://doi.org/10.4102/AJOD.V11I0.850>
- Warsilah, H. (2015). Pembangunan Inklusif Sebagai Upaya Mereduksi Eksklusi Sosial Perkotaan: Kasus Kelompok Marginal di Kampung Semanggi, Solo, Jawa Tengah. *Jurnal Masyarakat Dan Budaya*, 17(2), pp. 207–232.
- Widhawati, M. K., Santoso, M. B., & Apsari, N. C. (2020). Ruang Kerja Inklusif Bagi Tenaga Kerja Dengan Disabilitas Fisik. *EMPATI: Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial*, 8(2), pp. 126–138. <https://doi.org/10.15408/empati.v8i2.8258>
- Widodo, R. M. (2014). Analisis Urgensi Implementasi Corporate Social Responsibility. *Iqtishadia*, 7(2), 315–334. Retrieved from <http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/IQTISHADIA/article/view/1092>
- Wujarso, R. (2022). Peran Human Capital Dalam Pertumbuhan Ekonomi. *JISAMAR:Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 6(2), pp. 430–438. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v6i2.790>
- Yulaswati, V., Nursyamsi, F., Ramadhan, M. N., Palani, H., & Yazid, E. K. (2021). *Tinjauan Peningkatan Akses Dan Taraf Hidup Penyandang Disabilitas Indonesia : Aspek Sosioekonomi Dan Yuridis*. Jakarta: Staf Ahli Menteri Bidang Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan, Kementerian PPN/Bappenas.
- Zuhri, M., & Basri, B. (2016). The Implementation of Right-Fulfillment to the Health Care in Achieving the Millennium Development Goal (MDG'S). *Hasanuddin Law Review*, 1(1), pp. 75. <https://doi.org/10.20956/halrev.v1n1.215>