Membangun Etos Kerja Pekerja Penyandang Disabilitas: Pengembangan Pedoman Etos Kerja Berbasis *Research and Development*

Amat Mulyadi^{1*}, Itsna Iftayani², Meriam Esterina³

amat.mulyadi.psi@gmail.com¹, itsnaiftayani@umpwr.ac.id², merry.esterina@umpwr.ac.id³

^{1*, 2, 3} Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRACT

This study examines the development of professional work ethics for persons with disabilities as a strategic effort to promote inclusivity and equal employment opportunities. The participation of persons with disabilities in Indonesia's formal sector remains low due to skill gaps, limited education, social stigma, discrimination, and inadequate workplace accessibility. The research employs a Research and Development (R&D) approach using the Borg & Gall model as simplified by Sugiyono (2016), consisting of five main stages. The primary outcome is a guideline module on work ethics, validated by experts, which addresses emotional, social, and intellectual adjustment, as well as personal responsibility. The module is designed for both workers with disabilities and employers to foster an inclusive and productive work environment. The findings highlight the need for more inclusive employment policies and emphasize cross-sector collaboration

Keywords: Work Ethics, Persons with Disabilities, Workplace Inclusivity

ABSTRAK

Artikel ini mengkaji pengembangan etika kerja profesional bagi penyandang disabilitas di tempat kerja sebagai upaya strategis untuk mendorong inklusivitas dan kesempatan kerja yang setara. Data menunjukkan bahwa tingkat partisipasi pekerja penyandang disabilitas di sektor formal Indonesia masih tergolong rendah, dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kesenjangan keterampilan, rendahnya tingkat pendidikan, stigma sosial, praktik diskriminatif, dan kurangnya aksesibilitas di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif Research and Development (R&D) dengan merujuk pada model Borg & Gall yang telah disederhanakan oleh Sugiyono (2016), mencakup lima tahap utama: identifikasi potensi dan masalah, pengumpulan data, perancangan produk, validasi desain, dan revisi desain. Hasil utama dari penelitian ini adalah penyusunan modul panduan mengenai etika kerja dan perilaku profesional bagi pekerja penyandang disabilitas, yang telah divalidasi melalui penilaian ahli dan analisis kualitatif. Modul ini memberikan panduan praktis tidak hanya bagi pekerja penyandang disabilitas, tetapi juga bagi pemberi kerja, dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan aksesibel. Modul ini mencakup aspek-aspek penting seperti penyesuaian emosional, sosial, dan intelektual, serta tanggung jawab pribadi dalam dunia kerja. Dengan memberikan panduan yang terstruktur, modul ini berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas, integritas, dan kesejahteraan penyandang disabilitas baik di sektor kerja formal maupun informal. Temuan penelitian ini menekankan perlunya penerapan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan pentingnya kerja sama antara pemerintah, dunia usaha, dan komunitas disabilitas.

Katakunci: Etos Kerja, Penyandang Disabilitas, dan Inklusivitas di Tempat Kerja

Received:
15.08.2025

Revised:
25.08.2025

Accepted:
25.09.2025

Available online:
30.09.2025

Suggested citation: Mulyadi Amat, Itsna Iftayani, & Meriam Esterina (2025) . Membangun Etos Kerja Penyandang Disabilitas *Journal of Psychosociopreneur*, 4 (3), 248-256. [Open Access | URL:http://jurnal.umpwr.ac.id/index.php/jpsh](http://jurnal.umpwr.ac.id/index.php/jpsh)

¹ Corresponding Author: Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Purworejo, Jl. K.H Ahmad Dahlan No. 3 Purworejo;

PENDAHULUAN

Penyandang disabilitas merupakan bagian dari masyarakat yang memiliki hak dan potensi yang sama untuk berkontribusi dalam pembangunan sosial dan ekonomi. Akan tetapi dalam praktiknya, kelompok ini masih menghadapi berbagai hambatan dalam mengakses dunia kerja, baik di sektor formal maupun nonformal. Perkembangan partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun, mencerminkan belum optimalnya sistem ketenagakerjaan yang inklusif di Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2023). Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) penyandang disabilitas hanya mencapai 44%, jauh tertinggal dibandingkan dengan 69% pada populasi umum usia kerja. Dari sekitar 17,7 juta penyandang disabilitas usia produktif, hanya 7,8 juta yang aktif bekerja, sementara 247.000 lainnya tercatat sebagai pengangguran dengan tingkat pengangguran sebesar 3%. Angka ini menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan yang signifikan dalam akses terhadap pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas.

Rendahnya partisipasi kerja penyandang disabilitas tidak semata-mata disebabkan oleh keterbatasan fisik, melainkan juga oleh hambatan struktural, sosial, dan psikologis yang kompleks. Salah satu faktor utama yang menghambat etos kerja adalah diskriminasi di tempat kerja. Bentuk diskriminasi yang umum dialami meliputi kesenjangan upah, minimnya akomodasi kerja, hambatan dalam promosi jabatan, serta tidak tersedianya perlindungan seperti asuransi kerja (Mulyani, Sahrul, & Ramdoni, 2022). Kasus diskriminasi terhadap pekerja penyandang disabilitas di Jawa Tengah pernah menjadi sorotan, terutama dalam konteks rekrutmen dan promosi jabatan. Salah satu kasus Muhammad Baihaqi, seorang penyandang disabilitas yang mengalami diskriminasi dalam proses seleksi CPNS Provinsi Jawa Tengah tahun 2019. Baihaqi dinyatakan tidak lolos seleksi CPNS karena jenis disabilitas dan kualifikasi pendidikan dianggap tidak sesuai. Kasus seperti ini menunjukkan bahwa meskipun ada regulasi seperti UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, praktik diskriminatif masih terjadi, terutama dalam penempatan kerja dan promosi jabatan. Tantangan besar lainnya adalah proses penyesuaian diri di lingkungan kerja yang belum sepenuhnya inklusif.

Secara hukum, hak penyandang disabilitas untuk bekerja telah diakui melalui berbagai regulasi. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak. Pengakuan ini diperkuat oleh Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, yang mewajibkan instansi pemerintah dan BUMN/BUMD untuk mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari total pegawai, serta perusahaan swasta sebesar 1%. Pelanggaran terhadap ketentuan ini dapat dikenai sanksi pidana hingga 6 bulan dan/atau denda maksimal Rp200 juta. Implementasi dari regulasi tersebut masih menghadapi berbagai hambatan. Pemerintah belum sepenuhnya mengintegrasikan prinsip-prinsip dalam *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (CRPD) ke dalam kebijakan ketenagakerjaan. Tekanan terhadap sektor swasta untuk mempekerjakan penyandang disabilitas juga masih minim, sehingga regulasi yang ada belum berdampak signifikan terhadap peningkatan akses kerja bagi kelompok ini (Artikel Kebijakan Penyandang Disabilitas, 2016). Berbagai hambatan yang dialami pekerja disabilitas baik dari aturan juga dari penyedia lapangan kerja tersebut di atas banyak pekerja difabel akhirnya memilih untuk bekerja di sektor nonformal atau mengembangkan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Pilihan ini didorong oleh alasan UMKM dan sektor informal memungkinkan mereka untuk menyesuaikan ritme kerja dengan kondisi fisik dan kebutuhan pribadi juga aturan yang tidak terlalu mengikat. Kondisi ini membuat pekerja penyandang disabilitas lebih nyaman sesuai daya tahan fisik dan sesuai kemampuan juga keahliannya. Kesulitan pekerja penyandang disabilitas dalam mengakses lapangan kerja baik yang formal maupun informal membuat penyandang disabilitas memilih jalan pintas dengan mengamalkan yang dianggapnya jalan terbaik dalam pilihan pekerjaan tanpa banyak aturan atau syarat tertentu.

Sejumlah penelitian telah mengidentifikasi berbagai faktor penghambat dalam pencapaian pasar kerja yang inklusif. Prasetya dkk. (2022) menyoroti hubungan antara kebijakan perlindungan ketenagakerjaan, lingkungan kerja, dan faktor personal sebagai penghalang utama. Annur dkk. (2023)

Implementasi Pasal 53 UU No. 8 Tahun 2016 tentang kuota kerja bagi disabilitas belum efektif memenuhi hak penyandang disabilitas. Warjiyati & Sukamto (2023) Stigma *ableism* masih kuat, memandang penyandang disabilitas sebagai tidak mampu bekerja. Pemerintah telah mencoba membangun kerangka hukum HAM, namun implementasinya belum maksimal.

Literatur juga menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang berkelanjutan penting untuk meningkatkan kepercayaan diri dan kompetensi penyandang disabilitas. Dukungan dari manajemen melalui penerapan kebijakan inklusif dan sistem mentoring sangat krusial, karena hal ini tidak hanya membantu dalam penyelesaian permasalahan sehari-hari, tetapi juga mendorong budaya kerja yang terbuka dan saling menghormati.

Robbins & Judge (2017) menambahkan bahwa etos kerja merupakan sikap evaluatif terhadap pekerjaan, sehingga pembentukannya memerlukan pendekatan yang menyeluruh. Pendekatan ini mencakup penyediaan fasilitas ramah disabilitas untuk menjamin aksesibilitas dan keselamatan kerja, penyesuaian peran dan tugas sesuai kemampuan individu termasuk pengaturan jadwal kerja yang fleksibel dan pemanfaatan teknologi bantu, pelatihan serta pengembangan keterampilan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri, penerapan sistem mentoring dan dukungan manajemen guna membangun budaya kerja yang saling menghormati, serta edukasi bagi seluruh karyawan agar memahami pentingnya inklusivitas dan kesetaraan di tempat kerja. Penyesuaian ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperkuat integrasi sosial dan profesionalisme di tempat kerja.

Kreitner & Kinicki (2011) menekankan bahwa perusahaan harus memandang pemenuhan kebutuhan penyandang disabilitas sebagai bagian dari penghargaan terhadap keunikan individu di dalam organisasi. Penyesuaian-penyesuaian tersebut, diharapkan etos kerja yang positif dapat terbangun secara natural, sehingga pekerja penyandang disabilitas dapat berkontribusi optimal dalam dunia kerja.

Mempertimbangkan kompleksitas tantangan yang dihadapi penyandang disabilitas dalam dunia kerja, penyusunan buku pedoman pembelajaran mengenai etos kerja menjadi suatu kebutuhan yang mendesak. Pedoman ini diharapkan dapat berfungsi sebagai referensi strategis dalam membangun lingkungan kerja yang inklusif, berkeadilan, dan berkelanjutan, sebagaimana telah diamanatkan dalam berbagai kebijakan nasional dan internasional (Kementerian Tenaga Kerja RI, 2019; ILO, 2015; United Nations, 2006).

Secara substansi, buku pedoman tersebut dirancang untuk memuat nilai-nilai dasar yang esensial dalam dunia kerja, seperti disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama. Nilai-nilai ini tidak hanya berperan dalam meningkatkan kualitas kerja penyandang disabilitas, tetapi juga menjadi fondasi dalam penguatan profesionalisme dan integritas kerja. Melalui internalisasi nilai-nilai tersebut, diharapkan penyandang disabilitas mampu menunjukkan performa kerja yang kompetitif dan berdaya saing. Buku pedoman ini memiliki fungsi strategis dalam pengembangan kapasitas personal penyandang disabilitas, khususnya dalam aspek kepercayaan diri, kemandirian, dan kemampuan adaptif. Melalui dukungan yang tepat, mereka dapat memaksimalkan potensi diri secara optimal, serta berkontribusi secara aktif dalam dinamika kerja organisasi.

Tak hanya menjadi instrumen peningkatan kapasitas individu, buku pedoman ini juga memiliki peran edukatif yang luas. Buku pedoman tersebut dapat digunakan oleh keluarga, pendamping, pemberi kerja dan masyarakat umum sebagai acuan dalam membangun interaksi yang lebih inklusif dan suportif terhadap pekerja penyandang disabilitas. Oleh karena itu, buku pedoman ini tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga menjadi medium transformasi sosial yang mendorong terciptanya dunia kerja yang lebih adil, setara, dan menghargai keberagaman (Kementerian Sosial RI, 2020; ILO, 2015).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif *Research and Development* (R&D) dengan merujuk pada model Borg & Gall yang telah disederhanakan oleh Sugiyono (2016). Pada proses penelitian ini hanya sampai pada tahapan ke 5 yaitu pada revisi media/produk karena keterbatasan waktu dan kondisi. Tahap penelitian yang dilaksanakan, antara lain : (1) potensi dan masalah, (2) mengumpulkan data, (3) desain produk, (4) validasi desain, (5) revisi desain. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian dan pengembangan modul pembelajaran berupa lembar validasi dan lembar angket/kuisisioner.

Ketersediaan instrumen digunakan untuk mengetahui keefektifan dari modul/pedoman sikap dan etos kerja penyandang disabilitas dalam dunia kerja.

Penelitian ini dilakukan pada disabilitas yang sudah bekerja ataupun sudah tidak bekerja karena diputus hubungan kerja ataupun tidak nyaman pada bidang dan lingkungan kerjanya. Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini, yaitu instrument validitas dan observasi. Analisis data pada penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis kualitatif. Dimana data yang dipaparkan merupakan hasil perkembangan produk yang berupa pembuatan modul pedoman dalam bekerja khusus untuk pekerja penyandang disabilitas yang dikembangkan oleh peneliti. Teknik analisis kuantitatif deskriptif untuk mendapatkan gambaran kelayakan dari media pembelajaran tersebut. Hasil dari analisis data digunakan sebagai dasar memperbaiki produk yang dikembangkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengembangan modul pedoman sikap dan etos kerja penyandang disabilitas dalam dunia kerja dilakukan melalui lima tahapan utama. Tahap pertama adalah identifikasi potensi dan masalah, di mana peneliti menemukan bahwa referensi praktis terkait etos kerja penyandang disabilitas masih sangat terbatas. Temuan ini diperoleh melalui wawancara awal dengan praktisi dan penyandang disabilitas serta ditunjang oleh tinjauan pustaka yang relevan. Tahap kedua adalah pengumpulan data, yang dilakukan melalui observasi dan wawancara langsung dengan penyandang disabilitas yang bekerja di sektor formal maupun informal. Data ini memberikan gambaran nyata tentang dinamika, tantangan, dan strategi yang mereka gunakan dalam membangun etos kerja. Selanjutnya, pada tahap ketiga, peneliti mulai merancang modul dengan pendekatan tematik. Struktur modul meliputi bagian pengantar tentang pentingnya etos kerja, penjabaran nilai-nilai dasar dalam bekerja, strategi penyesuaian diri di lingkungan kerja, serta pengembangan sikap profesional. Tahap keempat adalah validasi desain, yang dilakukan oleh tiga orang ahli. Mereka memberikan penilaian menggunakan lembar evaluasi yang mencakup aspek substansi isi dan aspek media, seperti kelayakan tampilan dan keterbacaan. Kemudian, pada tahap kelima, peneliti melakukan revisi terhadap desain modul berdasarkan masukan dari para validator. Perbaikan dilakukan terutama pada bagian penyusunan bahasa agar lebih komunikatif, serta pada penyajian contoh-contoh kasus yang lebih relevan dengan pengalaman penyandang disabilitas di dunia kerja.

Sebelum digunakan dalam uji coba lapangan, modul pedoman sikap dan etos kerja penyandang disabilitas dalam dunia kerja divalidasi terlebih dahulu oleh dua orang ahli, yang terdiri dari satu ahli materi dan satu ahli media. Validasi dilakukan untuk menilai kelayakan isi, bahasa, tampilan, dan fungsionalitas modul sebagai bahan pembelajaran bagi penyandang disabilitas.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Validasi Ahli Materi dan Ahli Media

Validasi Materi							
Aspek Penilaian	V.1	V.2	V.3	Jumlah	Rerata	Persentase	Kategori
Aspek Isi dan Substansi	58	10	30	98	98%	98%	Sangat baik,
Aspek Bahasa dan Penyajian							sangat layak tanpa direvisi
Validasi Media							
Aspek Penilaian	V.1	V.2	V.3	Jumlah	Rerata	Persentase	Kategori
Ukuran Modul	10			59	99 %	99%	Sangat baik,
Desain Cover	25						sangat layak tanpa direvisi
Desain Isi Modul	24						

- Aspek Penilaian (Ukuran Modul, Desain Cover, Desain Isi Modul, Bahasa dan Penyajian, Isi dan Substansi)
- Skor dari Ahli 1 (Materi) 98
- Skor dari Ahli 2 (Media) 99
- Rata-rata Skor 98.5 (kategori Sangat Layak)

- Kategori Kelayakan

Tabel 2. Kategori Kelayakan

Responden	Skor	Persentase	Kategori
1	98	98%	Sangat Layak
2	99	99%	Sangat Layak

Sasaran dalam modul pembelajaran ini disamping untuk pekerja penyandang disabilitas namun juga kepada penyedia lapangan pekerjaan ataupun perusahaan agar menyiapkan lingkungan yang inklusif juga sarana pendukung untuk memudahkan akses dalam segala hal bagi pekerja penyandang disabilitas. Melalui wawancara dengan pekerja disabilitas baik disektor formal maupun UMKM dengan melibatkan beberapa orang yang masih dan sudah tidak lagi bekerja karena kontrak dan pemutusan hubungan kerja didapat informasi yang mengatakan bahwa lingkungan kerja, sarana dan aksesibilitas juga akomodasi yang layak sangat dibutuhkan dalam mendukung kinerja penyandang disabilitas. Pekerja penyandang disabilitas memiliki hak yang dijamin oleh undang-undang untuk memastikan kesetaraan dan perlindungan dalam dunia kerja. Prinsip-prinsip dalam dunia kerja untuk pekerja penyandang disabilitas sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang inklusif, setara, dan mendukung.

Lingkungan kerja harus dirancang sedemikian rupa agar dapat diakses oleh semua orang, termasuk mereka yang memiliki disabilitas. Mencakup akses fisik (seperti ramah kursi roda, lift, dan kamar kecil yang dapat diakses) serta akses informasi (materi kerja dalam format yang dapat diakses, seperti teks audio atau huruf *braille*). Adanya aksesibilitas yang baik tentu pekerja disabilitas akan dapat memaksimalkan potensinya untuk mendukung produktivitas yang lebih baik di tempat dan lingkungan kerja. Aksesibilitas teknologi yang dapat diakses, seperti perangkat lunak pembaca layar, perangkat pengenalan suara, dan alat bantu dengar untuk mendukung karyawan dengan disabilitas sensorik. Banyak perusahaan enggan menyediakan akomodasi misalnya jalur akses, alat bantu komunikasi, atau adaptasi ruang kerja karena dianggap biaya ekstra.

Penyedia lapangan kerja harus menyediakan dukungan dan akomodasi yang diperlukan untuk karyawan dengan disabilitas. Dukungan ini bisa berupa perangkat bantu, penyesuaian jadwal kerja, atau menyediakan pelatihan khusus sesuai kebutuhan individu. Adanya dukungan akomodasi yang layak diharapkan pekerja dengan disabilitas akan mampu bekerja maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Menciptakan budaya kerja yang inklusif di mana penyandang disabilitas merasa dihargai dan diterima sebagai anggota tim yang setara dengan pekerja non disabilitas. Kesetaraan ini merupakan pengakuan atas kontribusi mereka dan memastikan bahwa mereka dilibatkan dalam semua aspek pekerjaan. Tentu hal ini akan lebih memudahkan dalam bekerja dalam tim dengan mengetahui tugas dan fungsinya masing masing.

Pemilihan pengembangan berupa modul dalam pembelajaran sebagai sebuah referensi merupakan salah satu cara untuk menciptakan lingkungan yang nyaman inklusif dan suasana kerja yang harmonis serta etos kerja yang baik dilingkungan kerja tanpa adanya diskrimasi dan tidak adanya kecemburuan sosial diantara sesama pekerja baik disabilitas maupun non disabilitas. Pekerja dengan disabilitas yang masuk dalam dunia kerja tentu belum banyak pengalaman berinteraksi dan awam terkait budaya ditempat kerja juga hak yang harus dipenuhi penyedia lapangan kerja. Penyedia lapangan kerja harus menyediakan dukungan dan aturan budaya kerja sebagai ukuran standar dalam bersikap didalam lingkungan kerja dan sarana prasarana yang harus dipenuhi untuk meningkatkan produktivitas pekerja penyandang disabilitas

Modul pedoman sikap dan etos kerja penyandang disabilitas dalam dunia kerja yang telah dikembangkan selanjutnya dilakukan penilaian untuk mengetahui apakah modul pembelajaran tersebut layak digunakan untuk pekerja penyandang disabilitas dan penyedia lapangan pekerjaan ataupun perusahaan. Maka diperoleh hasil seperti pada Tabel. Berdasarkan hasil analisis terhadap validasi modul/pedoman tersebut yang dilakukan oleh ahli materi dan ahli media/produk, hasil validasi ahli materi diperoleh skor rata-rata 98% dengan keterangan "Sangat baik dan sangat layak tanpa direvisi". Sedangkan hasil validasi ahli media diperoleh skor rata-rata 99 % dengan keterangan "Sangat baik dan sangat layak tanpa direvisi". Sehingga dapat disimpulkan bahwa produk modul ini sudah layak digunakan untuk panduan praktis untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung bagi pekerja

penyangang disabilitas, namun ada beberapa masukan dan saran dari ahli materi dan media mengenai modul yang masih perlu diperbaiki.

Pembahasan

Modul pedoman sikap dan etos kerja penyandang disabilitas dalam dunia kerja yang dikembangkan melalui pendekatan *Research and Development* dinilai telah memenuhi kriteria validitas secara substansi dan media. Hasil validasi oleh dua orang ahli menunjukkan skor sangat tinggi, aspek isi dan substansi memperoleh skor total 98 (98%), sementara aspek media seperti ukuran modul mencapai skor 59 (99%). Penilaian ini menunjukkan bahwa modul memiliki kualitas isi yang tepat, bahasa yang mudah dipahami, serta desain visual yang mendukung keterbacaan dan aksesibilitas.

Validasi dari ahli materi dan ahli media merupakan indikator penting untuk menjamin kualitas modul sebelum diterapkan kepada pengguna akhir. Skor yang sangat tinggi pada aspek substansi mencerminkan kesesuaian isi modul dengan kebutuhan penyandang disabilitas dalam membangun sikap kerja yang profesional. Modul ini telah memenuhi prinsip-prinsip pedagogis seperti kejelasan tujuan, relevansi konteks, dan kebermaknaan isi, sebagaimana disarankan dalam pengembangan media pembelajaran untuk kelompok rentan (Borg & Gall, 1983). Hasil validasi menunjukkan skor total validasi materi 98 (98%), termasuk aspek isi dan substansi, yang dikategorikan sangat baik, sangat layak, dan tanpa revisi. Validasi media pada aspek ukuran modul memperoleh skor 59 (99%), sementara aspek desain cover dan isi masing-masing mendapat skor 25 dan 24 (total tidak tercantum, namun secara keseluruhan mendekati nilai maksimal). Nilai validasi yang sangat tinggi ini memperlihatkan bahwa produk modul memenuhi kriteria mutu internal dan standar kelayakan pedagogis yang sering digunakan dalam penelitian R&D pendidikan.

Hasil uji coba terbatas menunjukkan bahwa peserta merasa isi modul mudah dipahami, relevan dengan situasi kerja, dan memotivasi mereka untuk mengevaluasi serta mengembangkan etos kerja pribadi. Ini sejalan dengan temuan Jetha et al. (2024) yang menunjukkan bahwa pelatihan berbasis modul dengan pendekatan kontekstual dan reflektif mampu memperkuat keterampilan kerja penyandang disabilitas, khususnya dalam aspek *soft skills* dan sikap profesional. Modul yang menyediakan ruang refleksi, studi kasus nyata, dan panduan bertahap terbukti efektif dalam membangun kepercayaan diri serta kesiapan kerja. Modul ini berpotensi menjadi pedoman efektif karena menyerupai pelatihan *soft skills* dan etika kerja yang terbukti meningkatkan inklusi dan produktivitas pekerja disabilitas. Studi sistematis oleh Jetha et al. (2024) menekankan perlunya pelatihan *soft skills* dan material aksesibel yang responsif terhadap kebutuhan penyandang disabilitas (misalnya versi audio/visual), sehingga modul yang menyediakan konten reflektif dan ilustratif sangat relevan dalam konteks ini.

Modul ini sejalan dengan pendekatan inklusi organisasi, yaitu memastikan penyandang disabilitas merasa diterima, dihargai, dan difasilitasi dalam lingkungan kerja. Menurut penelitian Nishii (2013), persepsi atas lingkungan kerja yang inklusif menjadi faktor kunci dalam membentuk pengalaman kerja yang positif dan meningkatkan performa karyawan. Dalam konteks ini, modul berfungsi sebagai media awal untuk membekali penyandang disabilitas dengan pemahaman dan keterampilan sikap kerja, yang menjadi fondasi bagi proses integrasi dalam organisasi. Modul ini juga mendukung terciptanya iklim kerja inklusif di mana penyandang disabilitas mendapatkan perlakuan yang adil, merasa dihargai, dan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan, faktor yang menurut Nishii (2013), Shore et al. (2011), dan lain lain menjadi kunci dalam pengembangan etos kerja positif dan kinerja yang tinggi berdasarkan persepsi inklusi nyata.

Penyesuaian diri penyandang disabilitas di dunia kerja sering kali dipengaruhi oleh proses sosialisasi organisasi. Sanclemente et al. (2024) menunjukkan bahwa intervensi pembelajaran seperti modul atau pelatihan reflektif dapat mempercepat internalisasi norma kerja dan memperkuat identitas profesional penyandang disabilitas. Modul ini, melalui narasi personal, ilustrasi praktis, dan latihan reflektif, memberikan sarana awal bagi penyandang disabilitas untuk mengenal dan menanamkan nilai-nilai organisasi sebelum atau selama masa kerja. Penelitian oleh Sanclemente et al. (2024) menunjukkan bahwa sosialisasi organisasi dan dukungan rekan kerja menjadi faktor kunci dalam membantu penyandang disabilitas menyesuaikan diri dan membentuk identitas profesional di tempat kerja. Modul ini dengan latihan studi kasus dan panduan diri dapat menjadi alat awal yang efektif untuk menginternalisasi norma organisasi dan mempercepat proses sosialisasi menuju pekerjaan produktif.

Selain ditujukan bagi penyandang disabilitas, modul ini juga dapat digunakan oleh organisasi atau tenaga pelatih untuk menumbuhkan budaya kerja yang lebih inklusif. Literasi etos kerja berbasis hak dan pengalaman disabilitas akan membantu membentuk lingkungan kerja yang tidak hanya adaptif, tetapi juga menghargai keberagaman kontribusi individu. Hal ini didukung oleh hasil studi dari Goodley et al. (2021) yang menyoroti pentingnya media pembelajaran sebagai strategi budaya untuk menciptakan sistem kerja yang adil dan suportif. Literatur mengingatkan bahwa transformasi organisasi menuju inklusi tidak hanya didorong kebijakan di atas, tetapi juga perubahan sikap internal pekerja dengan disabilitas dan kolega mereka. Implementasi modul ini bukan sekadar alat pembelajaran, tetapi bisa menjadi strategi intervensi budaya organisasi yang meresapkan nilai-nilai etos kerja profesional bagi semua pihak.

Buku Pedoman Sikap dan Etos Kerja Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja memiliki substansi yang sangat penting dalam mendukung inklusi di dunia kerja. Segi penulisan dan tata bahasa, terdapat beberapa kekurangan yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kualitas dan keterbacaan dokumen. Salah satu masalah utama adalah penggunaan kalimat yang cenderung panjang dan kompleks, sehingga membuat pembaca kesulitan memahami inti pesan yang disampaikan. Kalimat-kalimat ini seringkali tidak diimbangi dengan tanda baca yang tepat, menyebabkan informasi menjadi kabur. Terdapat pengulangan kata dan frasa tertentu, seperti istilah "penyandang disabilitas" yang digunakan secara berulang tanpa variasi bahasa, yang membuat bacaan terasa monoton. Beberapa bagian juga menunjukkan inkonsistensi dalam penggunaan istilah formal dan bahasa sehari-hari, yang kurang sesuai dalam konteks penulisan pedoman resmi. Kesalahan dalam penggunaan tanda baca, seperti koma, titik dua, dan titik koma juga cukup sering ditemukan, serta penggunaan kata hubung yang tidak tepat, menyebabkan transisi antar kalimat menjadi kurang mulus. Secara keseluruhan, pedoman ini akan jauh lebih efektif apabila dilakukan penyuntingan menyeluruh terhadap struktur kalimat, ejaan, pemilihan diksi, dan konsistensi gaya bahasa, agar isi yang baik tersebut dapat tersampaikan secara lebih profesional, jelas, dan mudah dipahami oleh berbagai kalangan. Bagian Hasil Penelitian berisi temuan penelitian yang didapatkan dari data penelitian terdiri dari statistik deskriptif, uji asumsi dan uji hipotesis, yang kemudian dianalisis secara kritis secara berurutan atau terpadu (tidak lebih dari 40% dari keseluruhan halaman naskah).

SIMPULAN

Pengembangan modul pedoman sikap dan etos kerja penyandang disabilitas dalam dunia kerja menggunakan pendekatan kualitatif *Research and Development* (R&D) dengan merujuk pada model Borg & Gall yang telah disederhanakan oleh Sugiyono (2016), mencakup lima tahap utama: identifikasi potensi dan masalah, pengumpulan data, perancangan produk, validasi desain, dan revisi desain. Namun, dalam penelitian ini dibatasi sampai pada lima tahap penelitian karena keterbatasan waktu dan biaya. Adapun tahap penelitian yang dilakukan yaitu: (1) potensi dan masalah, peneliti mengumpulkan data berdasarkan hasil observasi dan wawancara terkait dengan permasalahan pekerja penyandang disabilitas. (2) pengumpulan data, peneliti melakukan kajian pustaka untuk menemukan modul pembelajaran yang akan dikembangkan. (3) desain produk, peneliti merancang suatu produk yaitu modul pembelajaran yang dapat digunakan penyandang disabilitas dan penyedia lapangan pekerjaan atau perusahaan. (4) validasi media, tahap dimana uji kelayakan oleh para validator ahli materi dan ahli media. (5) revisi media, peneliti memperbaiki modul pembelajaran berdasarkan masukan dan saran oleh para validator. Produk ini berupa modul pembelajaran yang sudah divalidasi oleh ahli materi dan media.

Modul pembelajaran ini dinyatakan layak digunakan sebagai panduan penyandang disabilitas dalam bekerja dan penyedia layanan sebagai acuan dalam menyiapkan lingkungan kerja yang inklusif. Hasil uji validasi yang telah dilaksanakan oleh para ahli materi dan ahli media. Pada penilaian oleh validator ahli materi menunjukkan bahwa rata-rata skor 98% sehingga termasuk ke dalam kategori "Sangat baik" dengan keterangan "Sangat layak, tanpa direvisi". Sedangkan, validasi yang dilakukan oleh satu validator ahli media memperoleh rata-rata skor 99% termasuk ke dalam kategori "Sangat Baik" dengan keterangan Sangat layak, tanpa direvisi.

REFERENSI

- Bickenbach, J., Cieza, A., & Üstün, T. B. (2013). The International Classification of Functioning, Disability and Health: A tool to assess and understand disability. *WHO Bulletin*, 83(11), 777–782.
- BPS. (2021). *Statistik Ketenagakerjaan Indonesia: Penyandang Disabilitas*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Borg, W. R., & Gall, M. D. (1989). *Educational research: An introduction* (5th ed.). New York: Longman.
- Dhairyya, D., & Herawati, S. (2019). Stigma dan Penerimaan Sosial terhadap Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja. *Jurnal Psikologi Sosial*, 17(2), 110–121.
- Estika, S. P., & Rumayya, R. (2024). Partisipasi penyandang disabilitas dalam pasar kerja di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(3). <https://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/4476>
- Fajri Hidayatullah, K. U., & Noer, K. U. (2021). Analisis implementasi kebijakan rekrutmen tenaga kerja disabilitas di BUMD DKI Jakarta. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3). <https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/4131>
- Glade, R., Koch, L. C., Zaandam, A., Simon, L. S., Manno, C. M., Rumril, P. D., & Rosen, C. C. (2020). *Recommendations from employees with disabilities for creating inclusive workplaces: Results from a grounded theory investigation*. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 53(1), 77–88. <https://doi.org/10.3233/JVR-201087>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- ILO (International Labour Organization). (2020). *Inclusion of persons with disabilities in the workplace: A guide for employers*. Geneva: ILO.
- Ismail Shaleh. (2023). Implementasi pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas ketenagakerjaan di Semarang. *KANUN: Jurnal Ilmu Hukum*, 20(1). <https://jurnal.usk.ac.id/kanun/article/view/9829>
- Jetha, A., Shamaee, A., Pacheco, S., Bowring, J., & Lindsay, S. (2024). How job training can better meet the needs of persons with disabilities. *Institute for Work & Health*. <https://www.iwh.on.ca/plain-language-summaries/how-job-training-can-better-meet-needs-of-persons-with-disabilities>
- Kristiani Widhawati, M. B. S., & Apsari, N. C. (2022). Ruang kerja inklusif bagi tenaga kerja dengan disabilitas fisik. *EMPATI: Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial*. <https://journal.uinjkt.ac.id/index.php/empati/article/view/8258>
- Lestari, E. Y., & Sumarto, S. (2023). Pemenuhan hak bekerja bagi penyandang disabilitas di Kota Semarang. *Integralistik*, 33(1). <https://journal.unnes.ac.id/nju/integralistik/article/view/28731>
- Mulyani, L., Sahrul, A., & Ramdoni, A. (2022). Diskriminasi Terhadap Pekerja Disabilitas di Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia*, 15(1), 67–82.
- Nishii, L. H. (2013). The benefits of climate for inclusion for gender-diverse groups. *Academy of Management Journal*, 56(6), 1754–1774. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.0823>
- Ochrach, C., Thomas, K., Phillips, B., Mpofu, N., Tansey, T., & Castillo, S. (2022). Case study on the effects of a disability inclusive mindset in a large biotechnology company. *Journal of Work-Applied Management*, 14(1), 113–125. <https://doi.org/10.1108/JWAM-06-2021-0045>
- Prasetya, F., Wahyuni, S., & Lestari, M. (2022). Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja: Antara Regulasi dan Implementasi. *Jurnal Kebijakan Publik*, 18(2), 120–138.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Rofiah, K. (2021). Inklusi sosial tenaga kerja penyandang disabilitas dalam perusahaan swasta. *Jurnal Masyarakat dan Budaya*, 23(1), 33–48.
- Rosalina, D., & Setyowati, E. (2024). Kebijakan Perlindungan Hak Pekerja Disabilitas di Indonesia: Tinjauan Regulasi dan Implementasi. *Jurnal Hukum dan Hak Asasi Manusia*, 29(1), 70–88.
- Rosalina, R., & Setyowati, N. (2024). Stigma penyandang disabilitas dalam bekerja di Indonesia: Literature review. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(3), 1076–1086. <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS/article/view/4669>
- Sancllemente, F. J., Gamero, N., Medina, F. J., & Mendoza-Denton, R. (2024). A multilevel model of job inclusion of employees with disabilities: The role of organizational socialization tactics, coworkers' social support, and an inclusive team context. *Applied Psychology: An International Review*, 73(3), 887–909.

<https://doi.org/10.1111/apps.12390>

- Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. (2011). Inclusive workplaces: A review and model. *Human Resource Management Review*, 21(4), 311–326. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2011.02.001>
- Warjiyati, L., & Sukamto, A. (2023). Kerangka Hukum HAM Indonesia: Upaya Pemerintah dalam Stigma Ableism Terhadap Hak Mendapat Pekerjaan yang Layak bagi Penyandang Disabilitas. *Jurnal Hukum dan HAM*, 14(2), 101–119.