

**PELATIHAN BAHASA ISYARAT
PADA RELAWAN PUSAT LAYANAN DIFABEL (PLD)
DI PUSAT LAYANAN DIFABEL UIN SUNAN KALIJAGA
TAHUN 2022**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1**

Oleh:

Muhammad Azhari

19102040029

Pembimbing:

Dr. Maryono, S. Ag., M.Pd

NIP: 19701026 200501 1 005

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2023



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-718/Un.02/DD/PP.00.9/05/2023

Tugas Akhir dengan judul : PELATIHAN BAHASA ISYARAT PADA RELAWAN PUSAT LAYANAN DIFABEL (PLD) DI PUSAT LAYANAN DIFABEL UIN SUNAN KALIJAGA TAHUN 2022

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD AZHARI
Nomor Induk Mahasiswa : 19102040029
Telah diujikan pada : Rabu, 12 April 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Maryono, S.Ag., M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 643f454e1fec1



Penguji I

Dr. Hikmah Endraswati, S.E., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 643e479636a1a



Penguji II

Drs. Mokhammad Nazili, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 643b49b484b8f



Yogyakarta, 12 April 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 6459c30ee2a84



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Alamat: Jl. Marsda Adisucipto, Telp (0274) 515856, Fax (0274) 552230
E-mail: fdk@uin-suka.ac.id, Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku Pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Muhammad Azhari
NIM : 19102040029
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : Pelatihan Bahasa Isyarat pada Relawan Pusat Layanan Difabel (PLD) di Pusat Layanan Difabel UIN Sunan Kalijaga tahun 2022

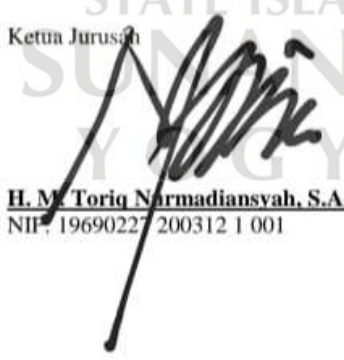
Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Strata Satu dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut dapat segera di munaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.


Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 29 Maret 2023

Ketua Jurusan


H. M. Toriq Narmadiansyah, S.Ag., M.Si
NIP. 19690227 200312 1 001

Pembimbing


Dr. Maryono, S.Ag., M.Pd
NIP. 19701026 200501 1 005

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Azhari
NIM : 19102040029
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul **Pelatihan Bahasa Isyarat pada Relawan di Pusat Layanan Difabel (PLD) UIN Sunan Kalijaga tahun 2022** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 29 Maret 2023

Yang menyatakan



Muhammad Azhari
19102040029

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini dipersembahkan kepada:

Almamater tercinta

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بَقِيَ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

“ sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan mereka sendiri ”¹



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Al-Qur'an, 13:11. Terjemah ayat al-Qur'an diambil dari Kementerian Agama, *Al-qur'an dan Terjemahannya* (Bogor: Unit Percetakan Al-Qur'an, 2017).

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Alhamdulillah Rabbil 'Alamain, segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan beribu-ribu nikmat yang tak terhitung, seperti nikmat sehat, kemudahan, kelancaran dan kebahagiaan sehingga penelitian yang berjudul “Pelatihan Bahasa Isyarat pada Relawan Pusat Layanan Difabel (PLD) di Pusat Layanan Difabel UIN Sunan Kalijaga tahun 2022” dapat diselesaikan dengan baik dalam rangka sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) Strata-1 di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Sholawat serta salam senantiasa terlimpahkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan umatnya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dukungan dan doa dari berbagai pihak yang terlibat. Dengan segala bimbingan, dukungan dan doa tersebut skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu ucapan terima kasih penulis sampaikan sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. H. Muhammad Thoriq Nurmadiyansyah, S.Ag., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Dr. Hikmah Endraswati, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu dan membimbing selama dalam perkuliahan di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Dr. Maryono, S.Ag., M.Pd. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa memberikan bimbingan, arahan, doa dan dukungan dalam penyusunan skripsi.
6. Kedua Orang tua tercinta, Ayahanda Burhanudin dan Ibunda Mursida yang senantiasa memberikan kasih sayangnya, dan selalu mendoakan penulis setiap saat. Serta memberikan dukungan baik secara materi maupun non materi.
7. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmunya kepada penulis. serta TU program studi Manajemen dakwah yang telah membantu penulis dalam urusan administrasi selama menempuh pendidikan di prodi Manajemen Dakwah.
8. Kepala Pusat layanan Difabel Dr. Astri Hanjarwati S.Sos., M.A. serta Ibu Dwi Sri Lestari S.Psi selaku Staff Pusat Layanan Difabel yang telah membantu dalam melakukan penelitian skripsi, dan kepada Staf, Tim Isyarat, Juru Bahasa Isyarat dan Relawan Pusat Layanan Difabel yang telah membantu dalam pengambilan data penelitian skripsi.
9. Abang, Kakak dan Adik yang telah memberikan dukungan dan doa kepada penulis.
10. Teman-teman seperjuangan yang telah mendukung dan membantu penulis selama menempuh pendidikan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
11. Ihsan pandu, Ahmad Fiqih, Al-Faredha, Alfian Fadhila. Teman kos yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

12. Fatimatus Zahro dan Artyo Rizki yang telah membantu mengoreksi dan memberi saran terkait proses pembuatan skripsi ini.
13. Pihak yang terlibat dan berkontribusi dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebut satu persatu.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas kebaikan para pihak yang terlibat dan berkontribusi dalam penyusunan skripsi ini dengan balasan yang berlipat-lipat ganda.

Yogyakarta, 29 Maret 2023

Penyusun



Muhammad Azhari

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Muhammad Azhari (19102040029), Pelatihan Bahasa Isyarat pada relawan Pusat Layanan Difabel (PLD) di Pusat Layanan Difabel UIN Sunan Kalijaga tahun 2022, skripsi jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Fasilitas dan pelayanan yang belum memadai bagi disabilitas di perguruan tinggi merupakan salah satu bentuk tidak terpenuhinya hak disabilitas yang tertuang dalam Undang-undang No. 8 tahun 2016 tentang disabilitas. UIN Sunan Kalijaga sebagai kampus inklusi memberikan pelayanan melalui penyediaan Pusat Layanan Difabel bagi mahasiswa difabel UIN Sunan Kalijaga. Pentingnya peran relawan dalam memberikan pelayanan pada mahasiswa difabel menjadi faktor dilaksanakannya pelatihan bahasa isyarat di PLD. Akan tetapi pada pelaksanaan pelatihan terdapat hambatan dari peserta dan instruktur pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelatihan bahasa isyarat pada relawan pusat layanan difabel UIN Sunan Kalijaga tahun 2022.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang menggunakan metode pengumpulan data melalui Observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun proses analisis data dimulai dari pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data dan terakhir penarikan kesimpulan dengan uji keabsahan data kredibilitas (trianggulasi dan *member check*), transferabilitas, dependibilitas dan konfirmabilitas.

Hasil penelitian yaitu pelatihan bahasa isyarat pada relawan PLD tahun 2022 sudah terlaksana dengan baik. Pada pelaksanaan pelatihan terdapat beberapa tahapan yang dilalui yaitu, kebutuhan pelatihan dengan melihat permasalahan yang ada di PLD melalui analisis organisasi dan analisis pekerjaan. Perancangan pelatihan yaitu kesiapan peserta, instruktur dan materi pelatihan dirancang berdasarkan kebutuhan pelatihan. Pelaksanaan pelatihan menggunakan jenis bahasa isyarat Bisindo yang diajarkan pada tingkat dasar dan intensif dengan menggunakan metode *on the job training* berupa bimbingan dengan praktik atau dicontohkan oleh instruktur. Terakhir yaitu penilaian pelatihan yang dilakukan secara tidak terstruktur, hanya dilakukan dengan melihat dan mengamati perkembangan kemampuan relawan setelah mengikuti pelatihan.

Kata Kunci: pelatihan, bahasa isyarat, relawan, Pusat Layanan Difabel

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
D. Kajian Pustaka.....	7
E. Kerangka Teori.....	10
F. Metode Penelitian.....	21
G. Sistematika Pembahasan	31
BAB II GAMBARAN UMUM PUSAT LAYANAN DIFABEL UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA	32
A. Sejarah Pusat Layanan Difabel UIN Sunan Kalijaga.....	32
B. Profil Pusat Layanan Difabel UIN Sunan Kalijaga.....	34
C. Letak Geografis Pusat Layanan Difabel UIN Sunan Kalijaga	35

D. Tujuan dan Visi, Misi Pusat Layanan Difabel UIN Sunan Kalijaga..	35
E. Struktur Organisasi Pusat Layanan Difabel UIN Sunan Kalijaga.....	36
F. Program-program Pusat Layanan Difabel UIN Sunan Kalijaga	38
G. Jenis Pelayanan Pusat Layanan Difabel UIN Sunan Kalijaga	40
BAB III LAPORAN HASIL PENELITIAN.....	48
A. Kebutuhan Pelatihan	48
1. Analisis Organisasi.....	49
2. Analisis Pekerjaan	52
B. Perancangan Pelatihan.....	54
3. Kesiapan Peserta.....	55
4. Kemampuan Instruktur	59
5. Materi Pelatihan	62
C. Pelaksanaan Pelatihan	66
D. Penilaian Pelatihan	73
BAB IV PENUTUP	77
A. Kesimpulan.....	77
B. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....	xii
LAMPIRAN-LAMPIRAN	xv

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Pola Analisis Data Model Interaktif.....	27
Gambar 1. 2 Triangulasi Sumber	28
Gambar 1. 3 Triangulasi Teknik	29
Gambar 3. 1 Penerimaan Mahasiswa Difabel Pertahun.....	50
Gambar 3. 2 Visi dan Misi PLD	51
Gambar 3. 3 Pendaftaran Relawan atau Pelatihan	58
Gambar 3. 4 Nama-nama Instruktur Pelatihan.....	60
Gambar 3. 5 Materi Pelatihan (Kelas Dasar)	65
Gambar 3. 6 Bahasa Isyarat Bisindo.....	67



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-Undang No 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas menjamin kesempatan yang sama pada disabilitas dalam segala aspek kehidupan, termasuk hak untuk mendapatkan layanan pendidikan yang layak disemua jenjang pendidikan.¹ Menteri pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi menghimbau Perguruan Tinggi untuk tidak menolak mahasiswa disabilitas atau yang memiliki kebutuhan khusus. Adanya himbauan untuk tidak menolak mahasiswa disabilitas di perguruan tinggi telah diatur dalam peraturan Ristek Dikti No 46 tahun 2017 tentang pendidikan khusus dan pendidikan layanan khusus di perguruan tinggi.²

Saat ini sebagian besar lembaga pendidikan di Indonesia, khususnya perguruan tinggi belum memberikan kesempatan yang layak bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pendidikan yang menjadi hak difabel. Beberapa perguruan tinggi memang menyediakan akses bagi penyandang disabilitas, tetapi belum diimbangi dengan layanan yang cukup memadai untuk mendukung disabilitas. Perguruan tinggi Indonesia secara umum belum

¹ Andayani, Muhrisun Afandi, Pembedayaan dan Pendampingan Komunitas Penyandang Disabilitas dalam Mengakses Pendidikan Tinggi, *Aplikasia: Jurnal Aplikasi Ilmu-ilmu Agama* Vol 16:2 (2016), hlm. 153.

² Liputan6.com, Nadiem Makarim: Perguruan Tinggi Tak Boleh Tolak Mahasiswa Difabel, <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4706131/nadiem-makarim-perguruan-tinggi-tak-boleh-tolak-mahasiswa-difabel> diakses pada tanggal 12 Maret 2023 pukul 21:42

memiliki layanan dan fasilitas yang layak dan memadai bagi difabel.³ Sehingga begitu banyak mahasiswa disabilitas yang belum mendapatkan pelayanan yang layak dalam menempuh pendidikan di perguruan tinggi.

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang merupakan universitas inklusif pertama di Indonesia memberikan kesempatan kepada mahasiswa disabilitas untuk menempuh pendidikan di lingkungan UIN Sunan Kalijaga. Kebijakan UIN Sunan Kalijaga sebagai kampus inklusif yang memberikan kesempatan kepada mahasiswa disabilitas diimplementasikan melalui layanan kepada mahasiswa difabel dengan menyediakan Pusat Layanan Difabel (PLD).⁴

Pusat Layanan Difabel adalah organisasi pelayanan terhadap mahasiswa disabilitas yang ada di lingkungan UIN Sunan Kalijaga. Layanan yang diberikan oleh Pusat Layanan Difabel kepada mahasiswa difabel dimulai dari proses pendaftaran masuk hingga lulus dari UIN Sunan Kalijaga. Dalam buku pedoman layanan difabel yang diterbitkan oleh Pusat Layanan difabel menyebutkan bahwa ada 33 layanan yang disediakan oleh UIN Sunan Kalijaga melalui Pusat Layanan Difabel kepada mahasiswa disabilitas UIN Sunan Kalijaga.⁵ Salah satu bentuk pelayanan yang disediakan yaitu pelayanan kelas inklusif yang diberikan kepada mahasiswa difabel tunarungu dalam mengikuti

³ Andayani, Muhrisun, Pemberdayaan dan pendampingan..., hlm. 154.

⁴ LPPM UIN Sunan Kalijaga, "Roadmap Pusat Layanan Difabel (PLD) 2021-2025" (Yogyakarta: LPPM UIN Sunan Kalijaga, 2021), hlm. 1.

⁵ *Ibid.*, hlm. 1

perkuliahan dengan menyediakan juru bahasa isyarat dan *note taker* (orang yang menulis atau mencatat).⁶

Idealnya pelayanan kelas inklusif bagi mahasiswa tunarungu yaitu dengan menyediakan juru bahasa isyarat dan *note taker*. Akan tetapi Pusat Layanan Difabel UIN Sunan Kalijaga belum dapat memberikan pelayanan secara penuh kepada mahasiswa tunarungu karena keterbatasan jumlah relawan yang memiliki kemampuan bahasa isyarat.⁷ Sebagaimana hasil pra penelitian melalui wawancara yang telah dilakukan pada staf pusat layanan difabel bahwa terkadang tidak semua mahasiswa difabel tunarungu mendapatkan pendampingan dalam mengikuti perkuliahan karena terbatasnya relawan yang memiliki kemampuan bahasa isyarat.⁸

Saat ini UIN Sunan Kalijaga memiliki 31 mahasiswa difabel tunarungu, sedangkan PLD saat ini hanya memiliki 13 juru bahasa isyarat dan 103 *note taker* dari total keseluruhan relawan PLD yaitu sebanyak 145 orang.⁹ Adanya hambatan yang menyebabkan PLD belum dapat sepenuhnya memberikan pelayanan kepada mahasiswa difabel tunarungu karena keterbatasan jumlah relawan yang memiliki kemampuan bahasa isyarat, menjadi salah satu tugas

⁶ Pusat Layanan Difabel, *Pedoman Pelayanan*, (Yogyakarta: PLD UIN Sunan Kalijaga, 2019), hlm. 21.

⁷ *Ibid.*, hlm. 21.

⁸ Hasil wawancara pra penelitian dengan Dwi Sri Lestari, Staff Pusat Layanan Difabel UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, pada tanggal 15 November 2022.

⁹ Data didapat dari Yufida Awalia Rohma Staff Pusat Layanan Difabel melalui aplikasi *whatssap*, 21 November 2022.

penting bagi PLD untuk meningkatkan kemampuan yang dibutuhkan oleh relawannya.

Pentingnya peran relawan bagi Pusat Layanan Difabel untuk menjalankan fungsi dan mencapai tujuan dari PLD, tentu harus ditingkatkan kualitas kemampuan yang dibutuhkan oleh relawan PLD melalui pendidikan,¹⁰ salah satunya dengan memberikan pelatihan. Pelatihan merupakan salah satu bentuk pendidikan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh relawan organisasi sekaligus sebagai bentuk usaha memperbaiki dan meningkatkan kinerja relawan organisasi dalam melaksanakan pekerjaan tertentu.¹¹ Melalui pelatihan PLD dapat memberikan pembelajaran kepada relawannya berupa pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan relawan dalam organisasi.¹²

Hasil pra penelitian melalui wawancara yang telah peneliti lakukan dengan salah satu staf PLD bahwasannya Pusat Layanan Difabel telah melaksanakan pelatihan bahasa isyarat untuk meningkatkan kemampuan relawannya. Pelatihan bahasa isyarat diberikan karena bahasa isyarat merupakan bahasa yang banyak digunakan oleh disabilitas tunarungu dalam berkomunikasi dengan lawan bicaranya. Difabel tunarungu seringkali merasakan kesulitan untuk memahami materi pembelajaran dalam mengikuti

¹⁰ Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Prenadamedia Group, 2020), hlm. 201.

¹¹ *Ibid.*, hlm. 202.

¹² R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. 10, terj. Bayu airlangga, (Jakarta: Erlangga, 2008), hlm. 210.

kegiatan belajar mengajar didalam kelas, pada umumnya kegiatan tersebut menggunakan metode ceramah, dimana difabel tunarungu memiliki hambatan dalam komunikasi verbal.¹³

Pelatihan bahasa isyarat diberikan untuk membantu difabel tunarungu dalam mengikuti kegiatan belajar didalam kelas melalui relawan yang dapat memahami bahasa yang digunakan oleh difabel tunarungu dalam berkomunikasi. Sehingga relawan yang memiliki kemampuan bahasa yang sama dengan difabel tunarungu dapat membantu mahasiswa difabel tunarungu untuk menjadi penerjemah, yaitu dengan menerjemahkan apa yang disampaikan oleh tenaga pendidik didalam kelas kedalam bahasa isyarat. Tujuannya agar difabel tunarungu dapat dengan mudah memahami apa yang dipelajari dan disampaikan oleh tenaga pendidik didalam kegiatan belajar mengajar.

Akan tetapi dalam pelaksanaan pelatihan bahasa isyarat yang diberikan peserta yang mengikuti pelatihan sering tidak hadir dalam kegiatan pelatihan dan bahkan setiap harinya jumlah peserta yang mengikuti pelatihan semakin berkurang, serta adanya keterbatasan jumlah instruktur yang dapat memberikan pembelajaran kepada peserta pelatihan tingkat atas menjadi salah satu penghambat tercapainya hasil pelatihan secara maksimal.¹⁴ Sebagaimana yang dijelaskan oleh Ambar dan Rosidah dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia bahwa walaupun kegiatan pelatihan dapat meningkatkan kualitas

¹³ Pusat Layanan Difabel, *Pedoman Pelayanan*, hlm. 21

¹⁴ Hasil wawancara pra penelitian, dengan Dwi Sri Lestari, Staf Pusat Layanan Difabel UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 12 Desember 2022.

sumber daya manusia baik kemampuan maupun pengetahuan, akan tetapi terkadang kegiatan pelatihan juga dapat mengalami kegagalan dan tidak sesuai dengan apa yang telah diharapkan. Hal itu dapat disebabkan oleh instruktur pelatihan, metode pelatihan, dan sarana prasarana pelatihan.¹⁵

Berdasarkan penjelasan permasalahan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pelatihan bahasa isyarat pada relawan Pusat Layanan Difabel (PLD) di Pusat Layanan Difabel UIN Sunan Kalijaga tahun 2022”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang peneliti angkat yaitu, Bagaimana tahapan pelatihan bahasa isyarat pada relawan Pusat Layanan Difabel (PLD) di Pusat Layanan Difabel UIN Sunan Kalijaga tahun 2022?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana tahapan pelatihan bahasa isyarat pada relawan pusat layanan difabel (PLD) di Pusat Layanan Difabel UIN Sunan Kalijaga tahun 2022.

¹⁵ Ambar Teguh Sulistiyani, Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teoritik dan Praktik untuk Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Gava Media 2018), hlm. 262.

2. Manfaat Penelitian.

a. Secara teoritis

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan manajemen dakwah konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya pada bidang pelatihan sumber daya manusia di lembaga non profit.

b. Secara praktis.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan serta masukan bagi Pusat Layanan Difabel (PLD) UIN Sunan Kalijaga dalam menyelenggarakan pelatihan bahasa isyarat di Pusat Layanan Difabel (PLD).

D. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan tinjauan yang berisi penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dan berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.¹⁶ Kajian pustaka digunakan untuk menggambarkan serta menjelaskan perbedaan dan perbandingan terkait penelitian yang akan dilakukan. Adapun kajian pustaka yang berkaitan dengan pelatihan sumber daya manusia yaitu:

Pertama, Skripsi yang berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan Teknis di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Takalar”, oleh Rusliadi (2020) program Studi Ilmu Administrasi Negara,

¹⁶Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, *Pedoman Penulisan Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2014), hlm. 15-16.

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar. Hasil dari penelitian menjelaskan bahwa pelaksanaan pelatihan teknis dalam pelayanan dalam jaringan yang dilakukan telah sesuai dengan kebutuhan pegawai terhadap pekerjaannya, mulai dari pemilihan instruktur, peserta pelatihan, metode pelatihan, materi pelatihan dan tujuan pelatihan. Pelaksanaan pelatihan masih kurang maksimal karena secara teori peserta pelatihan telah memahami pelayanan sistem online hanya saja terkendala teknologi yang kurang memadai, selain itu pegawai tidak mendapatkan materi mengenai etika dalam pelayanan online.¹⁷

Kedua, Skripsi yang berjudul “Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Sosial-Kemasyarakatan Islam (Studi Pelatihan dan Pengembangan Petani di Lembaga Pengembangan Pertanian Nahdlatul Ulama D.I. Yogyakarta 2019)”, oleh Adib Rofiuddin Basori (2020) Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Hasil dari Penelitian yang dilakukan yaitu tahapan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan di LPPNU dimulai dengan menganalisis kebutuhan pelatihan, menetapkan tujuan serta sasaran pelatihan, menentukan metode serta standar keberhasilan dalam pelatihan, pelaksanaan dan evaluasi

¹⁷ Rusliadi, *Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan Teknis di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Takalar*, Skripsi (Makassar: Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2020).

program pelatihan. Metode pelatihan yang digunakan oleh LPPNU Yogyakarta yaitu metode ceramah, diskusi dan praktik.¹⁸

Ketiga, Skripsi yang berjudul “Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Beon Intermedia cabang Malang”, oleh Nurul Khurohin (2018) Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Hasil dari penelitian yang dilakukan menjelaskan bahwa pelaksanaan pelatihan dan pengembangan di PT Beon Intermedia berdasarkan analisis kebutuhan pekerjaan serta individu karyawan, metode pelatihan yang digunakan adalah *classroom method* dan *on the job training*, serta karyawan dan perusahaan merasakan manfaat dari pelaksanaan pelatihan yang dilakukan. Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan mendapatkan dukungan penuh dari PT Beon Intermedia. Evaluasi terhadap kegiatan hanya dilakukan dengan *sharing session* antara karyawan dan *team leader*.¹⁹

Keempat, jurnal yang berjudul “Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan SDM Divisi Costumer Service di PT. Bank Lampung KCP Natar” oleh Fitriana dan Selvia Nuriasari (2020) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung. Hasil dari penelitian jurnal ini menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan yang diberikan dilakukan secara berkala, metode

¹⁸ Adib Rofiuddin Basori, *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Sosial Kemasyarakatan Islam (Studi Pelatihan dan Pengembangan di Lembaga Pengembangan Pertanian Nahdlatul Ulama D.I Yogyakarta 2019)*, Skripsi, (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2020).

¹⁹ Nurul Khurohin, *Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang*, Skripsi (Malang: Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Barawijaya, 2018).

pelatihan yang digunakan dalam pelatihan yaitu simulasi, bermain peran dan *job rotation* atau perputaran kerja. Pelatihan yang diberikan merupakan jenis pelatihan keterampilan dan pelatihan ulang.²⁰

Berdasarkan beberapa skripsi dan jurnal di atas terlihat secara jelas bahwa penelitian tentang pelatihan bahasa isyarat yang akan peneliti lakukan belum ada yang meneliti dan berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Adapun yang membedakan penelitian yang akan peneliti lakukan dengan penelitian sebelumnya terdapat pada subjek dan tempat penelitian, penelitian ini berfokus pada pelatihan bahasa isyarat pada relawan yang terdapat pada Pusat Layanan Difabel (PLD) UIN Sunan Kalijaga..

E. Kerangka Teori

1. Tinjauan umum pelatihan sumber daya manusia

a. Pengertian pelatihan sumber daya manusia

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala pelatihan adalah proses pembelajaran secara sistematis yang menyebabkan perubahan tingkah laku pada relawan organisasi yaitu berupa peningkatan kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan relawan organisasi untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan saat ini.²¹ Menurut Muhammad Busro pelatihan adalah sarana yang penting bagi organisasi untuk

²⁰ Fitriana, Selvia Nuriasari, "Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan SDM Devisi Costumer Service di PT. Bank Lampung KCP Natar, *ADZKIYA: Jurnal Hukum dan Ekonomi Syariah*, vol. 8: 1 (Juni, 2020).

²¹ Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, ed. 2, cet. 3 (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 215.

memperbaiki kinerja relawan organisasi agar organisasi dapat terus berkembang dan mencapai tujuannya.²² Widodo dalam Sri Wahyuningsih juga menyebutkan bahwa pelatihan adalah serangkaian aktivitas pembelajaran bagi individu secara terstruktur untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan agar dapat menjadi seorang profesional dalam bidang pekerjaan tertentu.²³ Menurut Sinambela dalam Muhammad Busro menyebutkan bahwa pelatihan sebagai bentuk upaya untuk membuat relawan organisasi dapat melaksanakan tanggung jawab atau pekerjaan yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.²⁴

Dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran yang diberikan kepada relawan organisasi dengan waktu yang relatif singkat serta lebih mengutamakan pada pembelajaran keterampilan yang dibutuhkan oleh relawan organisasi untuk menjalankan pekerjaan saat ini.

b. Tahap-tahap pelatihan sumber daya manusia

Wilson Bangun dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia menyebutkan melalui proses pelaksanaan pelatihan dapat dilakukan secara efektif. Diadakannya proses pelatihan meminimalisir hambatan dan ketidakpastian, akan tetapi akan menjadi jalan tercapainya tujuan

²² Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen*, hlm. 203.

²³ Sri Wahyuningsih, Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan, *Jurnal Warta Edisi: 60* (Universitas Dharmawangsa: April, 2019), hlm. 5.

²⁴ Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen*, hlm. 203.

yang pasti. Wilson menyebutkan ada 4 tahap pelatihan yaitu, kebutuhan pelatihan, perancangan pelatihan, pelaksanaan dan yang terakhir penilaian.²⁵

1) Kebutuhan pelatihan

Sebelum dilaksanakannya pelatihan maka perlu untuk dilakukannya analisis terhadap apa yang dihadapi oleh organisasi dan karyawan, tujuannya agar dapat diketahui pelatihan apa yang diperlukan. Selain itu juga untuk melihat apakah pelatihan penting untuk dilakukan agar masalah yang sedang dihadapi oleh organisasi dapat diatasi melalui pelatihan.²⁶ Terdapat 3 analisis yang perlu dilakukan dalam menganalisis kebutuhan pelatihan yaitu:²⁷

a) Analisis Organisasi

Analisis Organisasi artinya menganalisis atau melihat secara menyeluruh dari sudut pandang organisasi seperti visi, misi tujuan, rencana atau permasalahan organisasi secara universal.

b) Analisis pekerjaan

Analisis pekerjaan dilakukan dengan membandingkan kualitas karyawan berupa pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dengan pekerjaan. Melalui analisis ini dapat diketahui

²⁵ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 203.

²⁶ Veitzhzal Rivai, Ella Jauvani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 222.

²⁷ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 204.

apa saja yang perlu dimiliki dan ditingkatkan untuk menyelesaikan pekerjaan.

c) Analisis Individu

Analisis individu dilakukan dengan menggunakan penilaian kinerja, atau dapat dilakukan dengan melakukan survey terhadap karyawan.

2) Perancangan pelatihan

Setelah kebutuhan pelatihan diketahui maka langkah selanjutnya merancang pelatihan. Agar hasil dapat dicapai dengan efektif maka organisasi harus memperhatikan konsep pembelajaran yang akan digunakan dalam pelatihan. Tiga hal yang harus diperhatikan dalam merancang pelatihan yaitu:²⁸

a) Kesiapan peserta

Agar pelatihan dapat berjalan sesuai dengan apa yang direncanakan maka para peserta pelatihan harus memiliki kesiapan dalam mengikuti setiap kegiatan dalam pelatihan. Peserta yang siap adalah peserta yang memiliki keterampilan dasar yang diperlukan, kepercayaan diri dan motivasi dalam belajar. Keberhasilan dalam kegiatan pelatihan dilihat dari seberapa besar peserta pelatihan ingin berhasil dalam mempelajari setiap isi program yang diberikan.

²⁸ *Ibid.*, hlm. 205

b) Kemampuan pelatih

Pelatih merupakan bagian yang memiliki peran besar dalam tercapainya pelatihan. pelatih harus menguasai materi sebaik mungkin agar para peserta dapat memperoleh ilmu atau materi yang diberikan. Selain itu penggunaan metode yang tepat dalam menyampaikan materi dapat mempermudah untuk memahami materi pelatihan. oleh karena itu pelatih harus memiliki ilmu yang sesuai dengan materi pelatihan yang akan diajarkan.

c) Materi pelatihan

Materi pelatihan yang digunakan harus sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepada para peserta pelatihan. organisasi harus membuat materi pelatihan yang dapat disampaikan oleh instruktur atau pelatih kepada peserta pelatihan.

3) Pelaksanaan pelatihan

Setelah pelatihan dirancang maka langkah selanjutnya adalah melaksanakan pelatihan. sebelum itu perlu dilakukannya pengujian terhadap metode yang akan digunakan, untuk melihat apakah metode yang digunakan telah sesuai dengan kebutuhan pelatihan. beberapa faktor yang dapat diperhatikan dalam memilih metode pelatihan yaitu, sifat pelatihan, kemampuan instruktur dan jumlah peserta yang mengikuti pelatihan.²⁹

²⁹ *Ibid.*, hlm. 206

Metode yang bisa digunakan dalam pelatihan menurut Wilson Bangun sebagai berikut:

a) Metode *On the Job Training*

Metode *on the job training* merupakan metode pelatihan yang banyak digunakan oleh organisasi atau perusahaan dalam memberikan pelatihan kepada karyawannya. Metode ini lebih efektif dan efisien digunakan karena yang menjadi instruktur dalam metode ini yaitu atasan atau karyawan senior yang telah memiliki keterampilan, metode ini membuat peserta mempelajari pekerjaannya dengan langsung mengerjakan tugasnya dalam organisasi dengan arahan dari pelatihnya. Adapun yang termasuk dalam metode *on the job training* yaitu:³⁰

(1) Rotasi Pekerjaan

Rotasi Pekerjaan adalah pengalihan atau pemindahan pekerjaan sebelumnya ke pekerjaan yang baru dalam organisasi. Melalui rotasi pekerjaan karyawan dapat mempelajari pekerjaan baru dan menambah wawasannya.

(2) Penugasan yang direncanakan

Penugasan yang direncanakan artinya memberikan tugas kepada relawan organisasi untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta menambah pengalamannya terkait pekerjaan yang sedang dibebankan kepadanya.

³⁰ *Ibid.*, hlm. 210.

(3) Bimbingan

Metode ini dimana atasan atau karyawan senior yang langsung membimbing karyawan yang membutuhkan pelatihan, metode ini dianggap efektif karena pelatih atau atasan bisa langsung mengetahui kemampuan dari karyawan atau peserta yang dilatih.

(4) Pelatihan Posisi

Pelatihan posisi yaitu memberikan pelatihan kepada karyawan yang akan menduduki posisi yang ada dalam organisasi. Metode ini biasa digunakan untuk karyawan yang mengalami rotasi pekerjaan. Pelatihan diberikan agar karyawan dapat memahami pekerjaan baru yang akan diberikan.

b) Metode Off the Job Training

Metode *off the Job Training* adalah metode pelatihan yang dilakukan diluar pekerjaan, atau dilakukan saat karyawan tidak sedang bekerja agar peserta pelatihan bisa fokus pada kegiatan pelatihan. Instruktur pelatihan bisa berasal diluar lingkungan organisasi ataupun relawan organisasi mengikuti pelatihan diluar organisasi. Adapun macam macam metode off the job training yaitu:³¹

³¹ *Ibid.*, hlm. 211.

(1) Permainan bisnis

Permainan bisnis merupakan metode pelatihan yang melatih peserta pelatihan untuk memecahkan suatu permasalahan agar peserta dapat belajar dari masalah yang pernah dihadapi oleh organisasi.

(2) Vestibule school

Pelatihan dilakukan dengan menggunakan alat yang sebenarnya yang akan digunakan dalam pekerjaan yang akan dilakukan, tetapi pelatihan dilakukan diluar tempat bekerja atau perusahaan.

(3) Studi kasus

Studi kasus berarti memberikan pelatihan kepada peserta pelatihan untuk mencari sebab akibat suatu permasalahan agar mereka dapat menyelesaikan permasalahan atau kasus tertentu. Pemecahan masalah yang ada bisa dilakukan secara individu maupun kelompok.

4) Penilaian pelatihan

Setelah program dilaksanakan maka perlu diadakannya penilaian terhadap program tersebut, pelaksanaan program pelatihan dianggap berhasil jika sasaran pelatihan dapat terpenuhi dan karyawan mengalami peningkatan dalam bekerja, adanya perubahan perilaku dan sikap kearah yang lebih baik serta peningkatan disiplin kerja pegawai.

2. Tinjauan Bahasa Isyarat

a. Pengertian bahasa isyarat

Bahasa isyarat menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah bahasa yang tidak menggunakan bunyi atau suara manusia atau bahkan tulisan dalam perlambangannya. Bahasa isyarat merupakan bahasa yang menggunakan isyarat atau gerakan tangan, badan, kepala atau bahkan ekspresi wajah.³² Sedangkan menurut Reynolds dan Mann dalam Lani Budiawan yang dikutip dari Ami dan Sukirno menyebutkan bahwa bahasa isyarat adalah istilah yang merujuk pada masing-masing gerakan atau bahasa non verbal yang menggunakan bentuk dan gerakan jari-jari, tangan, tubuh dan ekspresi wajah.³³

Dapat disimpulkan bahwa bahasa isyarat adalah bahasa yang banyak digunakan oleh penyandang disabilitas tunarungu, yang mana menggabungkan gerakan tangan, ekspresi dan dipadu padankan dengan gesture. Bahasa isyarat adalah bahasa yang tidak menggunakan suara tetapi menggunakan gerakan tubuh dalam berkomunikasi.

b. Jenis-jenis bahasa isyarat

1) Sistem Isyarat Bahasa Indonesia (SIBI)

Menurut Utami dalam Aninditya S.N, Alma P.H, Habibatul

Unayah menjelaskan Sistem Isyarat Bahasa Indonesia (SIBI)

³²Kemendikbud Kamus Besar Bahasa Indonesia Online Edisi kelima, "Bahasa Isyarat" Jakarta 2016, diakses pada tanggal 19 Maret 2023, pukul 19:34 WIB.

³³ Ami Saniatur Rohmah, Sukirno, Penggunaan Bahasa Isyarat berbentuk kartu bergambar dalam pembelajaran penguasaan kosakata pada kelas II Tunarungu SLB Negeri Cilacap, *Metafora* Vol. 7:1, 2020, hlm.3.

merupakan media komunikasi yang menggabungkan bahasa lisan, isyarat, ekspresi serta gerakan lain yang dilakukan oleh penyandang disabilitas tunarungu saat berkomunikasi. Sistem Isyarat Bahasa Indonesia (SIBI) menjadi bahasa isyarat yang ditetapkan oleh pemerintah untuk digunakan pada Sekolah Luar Biasa (SLB). Didalam Sistem Isyarat Bahasa Indonesia (SIBI) memiliki aturan isyarat dalam menerjemah kata didalam berkomunikasi sehingga banyak disabilitas tunarungu merasa asing dan tidak menganggap SIBI sebagai bahasa difabel tunarungu.³⁴

2) Bahasa Isyarat Indonesia (Bisindo)

Menurut Palfreyman dalam jurnal *Holistika* jurnal ilmiah PGSD karya Aninditya S.N, Alma P.H dan Habibatul Unayah menyebutkan bahwa Bisindo merupakan bahasa isyarat yang banyak digunakan oleh disabilitas tunarungu karena sesuai dengan pemahaman dan lingkungan pada disabilitas tunarungu itu sendiri.

Bahasa isyarat Indonesia adalah media komunikasi yang dilakukan dengan menggunakan mimik wajah dan gerakan mulut saat disabilitas tunarungu melakukan komunikasi.³⁵

³⁴ Aninditya Sri Nugraheni, Alma Pratiwi Husain, Habibatul Unayah, “Optimalisasi Penggunaan Bahasa Isyarat dengan SIBI dan BISINDO pada Mahasiswa Difabel Tunarungu di Prodi PGMI UIN Sunan Kalijaga”, *Jurnal Holistika Jurnal Ilmiah PGSD* vol 5: 1 (2021), hlm. 30.

³⁵ *Ibid.*, hlm. 30.

3. Tinjauan Relawan

Relawan adalah orang-orang yang tidak memiliki kewajiban menolong suatu pihak tetapi memiliki dorongan untuk berkontribusi dalam suatu kegiatan dan berkomitmen untuk terlibat dalam kegiatan yang membutuhkan relawan untuk mengorbankan waktu, tenaga, pikiran serta materi untuk diberikan kepada orang lain.³⁶ Menurut Schroeder dalam artikel yang diterbitkan oleh Muhammad Iqbal, Relawan adalah individu yang menyumbangkan tenaga, jasa, kemampuan dan waktunya tanpa mengharapkan upah atau tanpa mengharapkan keuntungan materi dari organisasi pelayanan yang mengorganisasi suatu kegiatan tertentu secara formal.³⁷

Maka dapat disimpulkan bahwa relawan adalah seseorang yang dengan ikhlas dan rela untuk menyumbangkan tenaga, jasa, waktu dan pikirannya untuk terlibat dalam suatu kegiatan atau membantu tanpa mengharapkan imbalan atau balas jasa baik secara individu maupun dari organisasi.

³⁶ Rini Rizkiawati, Dkk, Pentingnya Buku Panduan bagi Volunteer pada Organisasi sosial (Studi kasus pada lembaga rehabilitasi Odha dan Konsumen Napza Rumah Cemara Kota Bandung), *Social Work Jurnal* Vol. 7:2, hlm. 56.

³⁷ Muhammad Iqbal, relawan adalah: pengertian menurut ahli, ciri-ciri, fungsi dan peran, <https://lindungihutan.blog/pengertian-relawan-adalah/?amp=1> (Lindungi Hutan: 2022), diakses pada Selasa 14 Maret 2023, pukul 09:46 WIB.

F. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian lapangan (*field research*) dikarenakan peneliti berpartisipasi langsung ke lapangan untuk melakukan observasi dan wawancara mengenai pelatihan bahasa isyarat pada relawan pusat layanan difabel di Pusat Layanan Difabel (PLD) UIN Sunan Kalijaga. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif deskriptif tujuannya untuk memberikan gambaran serta penjelasan secara akurat dan sistematis mengenai fakta-fakta dan keterkaitan antar permasalahan yang sedang diteliti. Artinya dengan penggunaan metode ini peneliti akan melakukan penelitian terhadap objek penelitian agar memperoleh data-data dari Pusat Layanan Difabel UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk menemukan hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan data-data yang diperoleh.

2. Subjek dan Objek penelitian

a. Subjek penelitian

Subjek penelitian merupakan sasaran informan yang akan diteliti untuk mendapatkan data mengenai pelatihan bahasa isyarat pada relawan pusat layanan difabel di Pusat Layanan Difabel UIN Sunan Kalijaga.

Adapun subjek dari penelitian ini yaitu:

- 1) Staf Pusat Layanan Difabel : Dwi Sri Lestari S.Psi
- 2) Tim Isyarat Pusat Layanan Difabel : Elok Khoirunnisa
- 3) Juru Bahasa Isyarat Difabel : Nidaul Jannah

4) Relawan (Peserta pelatihan tahun 2022) : Dwi Derawati
Nadhif Fatin Al-Fatih

b. Objek Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah Pusat Layanan Difabel UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Sumber data

Data merupakan fakta-fakta empirik yang ditemukan dan dikumpulkan peneliti di lapangan baik dengan observasi, wawancara maupun dokumentasi yang berfungsi untuk menyelesaikan permasalahan penelitian. Data dilihat dari sumbernya dibagi menjadi 2 yaitu primer dan sekunder.³⁸

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari sumber data di lapangan.³⁹ Dalam penelitian yang dilakukan yang menjadi sumber data primer adalah, Staf PLD, Tim Isyarat, Juru Bahasa Isyarat (JBI) PLD, dan Relawan Pusat Layanan Difabel yang mengikuti pelatihan tahun 2022. Data diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dan Subjek penelitian.

³⁸ Danuri, Siti Maisaroh, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Yogyakarta: Samudra Biru, 2019), hlm. 102.

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, cet. 13 (Bandung: Alfabeta 2013), hlm. 225.

b. Data sekunder

Data Sekunder adalah data yang tidak diperoleh secara langsung oleh peneliti,⁴⁰ melainkan diperoleh melalui pihak lain, media perantara atau dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu berupa arsip dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan pelatihan bahasa isyarat pada relawan pusat layanan difabel di Pusat Layanan Difabel (PLD) UIN Sunan Kalijaga.

4. Teknik pengumpulan data

a. Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan terhadap masalah yang berkaitan dengan objek penelitian yang ada dilapangan secara sistematis.⁴¹ Penggunaan teknik observasi dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data langsung yang didapat dari lapangan dan menentukan tempat yang akan diteliti.

b. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data untuk mendapatkan informasi dari informan terkait objek penelitian secara mendalam dengan mengajukan pertanyaan kepada informan.⁴² Peneliti menggunakan teknik wawancara terstruktur, yang mana dalam teknik

⁴⁰ *Ibid.*, hlm. 225.

⁴¹ Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*, cet. 1 (Makassar: Syakir Media Press, 2021), hlm 147.

⁴² *Ibid.*, hlm. 143.

wawancara ini peneliti mempersiapkan panduan wawancara (*interview guide*) berupa pertanyaan-pertanyaan yang nantinya akan ditanyakan kepada subjek penelitian. Teknik wawancara dalam penelitian ini akan dilakukan pada subjek penelitian untuk mencari informasi mengenai pelatihan bahasa isyarat pada relawan pusat layanan difabel di Pusat Layanan Difabel UIN Sunan Kalijaga tahun 2022. Peneliti juga menggunakan alat wawancara berupa alat perekam agar hasil wawancara dapat terekam dengan baik dan juga sebagai bukti bahwa peneliti telah melakukan wawancara terhadap informan.⁴³

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk pengumpulan data-data berupa data jumlah relawan, arsip pelatihan, foto pelatihan, arsip pendampingan serta dokumen-dokumen lainnya yang dibutuhkan peneliti yang berkaitan dengan pelatihan bahasa isyarat pada relawan pusat layanan difabel di Pusat Layanan Difabel UIN Sunan Kalijaga.

5. Teknik analisis data

Menurut Miles, Huberman, dan Saldana dalam bukunya *Qualitative Data Analysis*, bahwa dalam penelitian kualitatif analisis data dilakukan secara interaktif dan berkelanjutan. Oleh karenanya dalam analisis data ini peneliti menggunakan teknik analisis data model Miles, Huberman, dan

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, cet. 6 (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 395.

Saldana yaitu *Data collection, Data condensation, Data display, Concluding drawing/ Verification*.⁴⁴

a. *Data Collection* (Pengumpulan data)

Pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam penelitian. Data digunakan untuk menemukan masalah dan untuk mendapatkan hasil berupa penyelesaian dari permasalahan dalam penelitian. pengumpulan data dapat dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Data-data yang telah dikumpulkan oleh peneliti akan ditindak lanjuti dan diproses sesuai dengan ketentuan analisis data yang digunakan oleh peneliti.

b. *Data Condensation* (Kondensasi data)

Kondensasi data adalah proses penyeleksian, pemilihan, penyederhanaan, abstraksi dan transformasi data yang diperoleh dari pengumpulan data berupa catatan-catatan lapangan secara tertulis, transkrip wawancara, dokumen dan bahan-bahan empiris lainnya. Kondensasi data dilakukan secara terus-menerus selama penelitian dilakukan, gunanya untuk memilih, memfokuskan dan mengelola data sedemikian rupa agar dapat digambarkan sebuah kesimpulan.

c. *Data Display* (Penyajian data)

Data Display merupakan langkah analisis setelah proses penyeleksian data. Penyajian data yaitu kumpulan informasi atau data yang terorganisir hasil dari pemilihan dan penyeleksian, data yang

⁴⁴ Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, Johnny Saldana, *Qualitative Data Analysis, ed. 3*, (Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc., 2014) hlm. 12-14.

disajikan adalah data-data yang dibutuhkan untuk menjawab permasalahan yang ada, maksudnya adalah dengan penyajian data peneliti berusaha untuk mengumpulkan informasi yang terorganisir kedalam bentuk yang ringkas dan mudah untuk diakses atau dipahami. Melalui penyajian data yang terorganisir memungkinkan peneliti melakukan penarikan kesimpulan. Bentuk penyajian data yang sering disajikan dalam penelitian kualitatif berbentuk teks normatif.

d. *Conclusion drawing/ Verification* (Penarikan kesimpulan/verifikasi)

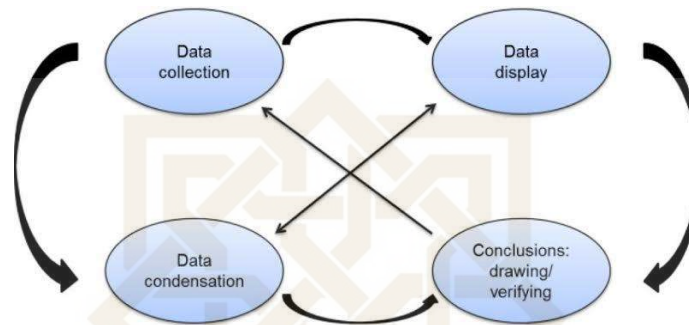
Proses analisis yang terakhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Pada tahap ini kesimpulan masih bersifat sementara, kesimpulan akhir tidak dapat muncul hanya pada akhir pengumpulan data selesai dilakukan, tergantung pada catatan selama di lapangan. Kesimpulan yang telah dibuat diverifikasi, data harus di uji validitasnya, jika tidak diverifikasi maka kebenarannya tidak diketahui.

Kesimpulan yang diuraikan bersifat sementara dan dapat berubah jika ditemukannya data yang berbeda serta bukti-bukti yang mendukung data yang diperoleh dalam pengumpulan data penelitian berikutnya. Upaya untuk menemukan bukti-bukti tersebut dinamakan verifikasi data, namun jika peneliti kembali kelapangan dan data yang diperoleh sama serta didukung dengan bukti-bukti yang kuat maka kesimpulan yang telah diuraikan diawal menjadi kesimpulan yang teruji.⁴⁵

⁴⁵ Danuri, Siti, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, hlm. 135.

Proses analisis data model Interaktif dari Miles, Huberman dan Saldana (2014) dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. 1 Pola Analisis Data Model Interaktif



6. Uji keabsahan data

Data yang telah dikumpulkan dan di analisis harus dilakukan pengujian terhadap keabsahan data tersebut agar hasil dari penelitian valid. Data yang valid merupakan kesesuaian data yang dijabarkan peneliti dengan permasalahan yang ada pada objek penelitian.⁴⁶ Uji Keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi 4 pengujian yaitu Kredibilitas, Transferabilitas, Dependabilitas dan Konfirmabilitas.⁴⁷

a. Uji Kredibilitas (*Credibility*)

Uji kredibilitas adalah pengujian kepercayaan terhadap data hasil dari penelitian kualitatif. Uji Kredibilitas yang digunakan adalah triangulasi dan melakukan *Member Check*⁴⁸.

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, hlm. 430.

⁴⁷ Danuri, Siti, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, hlm. 137.

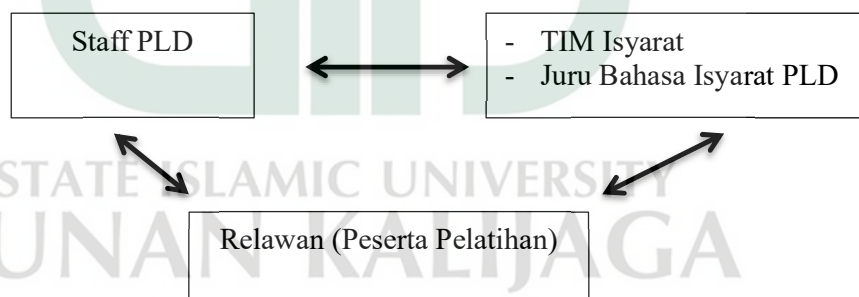
⁴⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, hlm. 435.

1) Trianggulasi merupakan pemeriksaan terhadap data yang telah diperoleh dari berbagai sumber, teknik dan waktu.⁴⁹ Akan tetapi peneliti hanya menggunakan trianggulasi sumber dan trianggulasi teknik.

a) Trianggulasi sumber

Trianggulasi sumber merupakan pemeriksaan dan melakukan perbandingan terhadap data kepada para sumber data. Melalui trianggulasi sumber peneliti memeriksa dan membandingkan data yang diperoleh dari Staf PLD, Tim Isyarat, Juru Bahasa Isyarat PLD, dan relawan Pusat Layanan Difabel (Peserta pelatihan 2022). Proses pengujiannya dapat digambarkan dalam bentuk pola sebagai berikut:

Gambar 1. 2 Trianggulasi Sumber



b) Trianggulasi Teknik

Trianggulasi teknik merupakan pemeriksaan terhadap data yang diperoleh dari para sumber data yang sama dengan teknik

⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, hlm. 439.

yang berbeda.⁵⁰ Dalam triangulasi teknik peneliti membandingkan data yang dari sumber yang sama namun dari teknik pengumpulan yang berbeda yaitu dari wawancara, observasi dan dokumentasi. Pola triangulasi teknik dapat digambarkan sebagai berikut:



- 2) Melakukan Member Check yaitu proses melakukan pengecekan data yang peneliti dapatkan dari pemberi data. Tujuannya untuk mengetahui sejauh mana kesesuaian data yang peneliti dapat dengan data yang diberikan oleh subjek penelitian. Dalam hal ini peneliti akan menemui pemberi data dan melakukan diskusi dan pengecekan terhadap data yang telah peneliti dapat dan apabila data yang peneliti dapat telah sesuai dengan apa yang peneliti dapat dari pemberi data maka akan ditanda tangani oleh pemberi data sebagai bentuk kevalidan data yang peneliti peroleh.⁵¹

⁵⁰ *Ibid.*, hlm. 440.

⁵¹ *Ibid.*, hlm. 442.

b. Uji Transferabilitas (*Transferability*)

Transferabilitas (Validitas external) atau keteralihan adalah tingkat ketepatan hasil penelitian diterapkan pada objek dan subjek yang baru. Nilai transfer berkaitan dengan pertanyaan, sejauh mana hasil dari penelitian dapat diterapkan dalam situasi atau kondisi yang lain. Uji tranferabilitas tergantung pada pembaca hingga mana hasil penelitian dapat digunakan dalam kondisi yang lain. Oleh karena itu peneliti harus membuat penelitian secara rinci, jelas, sistematis dan data-data fakta yang dapat dipercaya. Tujuannya agar pembaca dapat memahami hasil penelitian.⁵²

c. Uji Dependabilitas (*Dependability*)

Uji Dependabilitas dalam penelitian kualitatif yaitu melakukan audit pada setiap proses penelitian yang dilakukan. Caranya dilakukan oleh auditor atau pembimbing untuk mengaudit seluruh aktivitas peneliti dalam melakukan penelitian.⁵³

d. Uji Konfirmabilitas (*Confirmability*)

Uji konfirmabilitas disebut juga dengan uji obyektivitas. Penelitian dapat dikatakan obyektif bila hasil penelitian yang dilakukan telah disepakati oleh banyak pihak. Uji konfirmabilitas artinya menguji

⁵² *Ibid.*, hlm. 443.

⁵³ *Ibid.*, hlm. 444.

hasil penelitian, dikaitkan dengan proses penelitian yang dilakukan. Uji Konfirmabilitas serupa dengan uji dependabilitas.⁵⁴

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika Pembahasan dibutuhkan untuk mempermudah penelitian dan penyusunan skripsi secara sistematis. Maka pada penulisan Skripsi ini terdiri dari 4 bab yaitu:

BAB I berisi penjelasan pendahuluan penelitian, didalamnya terdapat latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II menjelaskan secara umum lokasi penelitian yaitu Pusat Layanan Difabel UIN Sunan Kalijaga meliputi sejarah, profil, letak geografis, tujuan dan visi misi, struktur organisasi, jenis pelayanan, dan program-program yang ada di Pusat Layanan Difabel UIN Sunan Kalijaga.

BAB III berisi hasil dan pembahasan penelitian tentang pelatihan bahasa isyarat pada relawan pusat layanan difabel di Pusat Layanan Difabel (PLD) UIN Sunan Kalijaga tahun 2022.

BAB IV merupakan penutup yang berisi kesimpulan dari penelitian dan saran-saran yang membangun. Diakhir skripsi disertakan daftar pustaka dan lampiran-lampiran yang berkaitan dengan penelitian untuk penyempurnaan dan pendukung penelitian skripsi.

⁵⁴ *Ibid.*, hlm. 445.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Pusat Layanan Difabel UIN Sunan Kalijaga tentang Pelatihan Bahasa Isyarat pada Relawan Pusat Layanan Difabel (PLD) di Pusat Layanan Difabel UIN Sunan Kalijaga tahun 2022. Bahwa pelatihan telah terlaksana dengan baik. serta dalam pelaksanaan pelatihan terdapat beberapa tahapan yang dilalui yaitu:

Pertama, kebutuhan pelatihan yaitu pusat layanan difabel dalam menilai kebutuhan pelatihan dilakukan dengan melihat permasalahan yang sedang dihadapi melalui analisis organisasi dan analisis pekerjaan. **Kedua**, yaitu perancangan pelatihan. Pelatihan dirancang berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada kebutuhan pelatihan. sehingga relawan diberikan kebebasan untuk mengikuti pelatihan. kemampuan instruktur, dan materi pelatihan yang digunakan dirancang dengan menyesuaikan kebutuhan pelatihan.

Ketiga, pelaksanaan pelatihan, dalam pelaksanaan pelatihan jenis bahasa isyarat yang diajarkan kepada peserta pelatihan baik pada tingkat dasar maupun tingkat intensif yaitu Bisindo dengan menggunakan metode *on the job training* berupa bimbingan yang dicontohkan oleh instruktur dan diikuti oleh peserta pelatihan. **Keempat**, yaitu penilaian pelatihan. Penilaian pelatihan

dilakukan secara tidak terstruktur, penilaian hanya dilakukan dengan melihat perkembangan kemampuan relawan pasca pelatihan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti paparkan, peneliti menyarankan beberapa hal terkait dalam pelaksanaan pelatihan bahasa isyarat pada relawan pusat layanan Difabel yang dapat dipertimbangkan sebagai berikut:

1. Bagi Instansi Pusat Layanan Difabel UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
 - a. Pusat Layanan Difabel UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta hendaknya dapat meningkatkan motivasi dan minat relawan terhadap kegiatan pelatihan yang diberikan oleh Pusat Layanan Difabel agar relawan dapat terus aktif mengikuti seluruh kegiatan pelatihan hingga selesai.
 - b. Sebaiknya relawan yang mengikuti pelatihan diberikan sertifikat setelah mengikuti kegiatan pelatihan, agar relawan memiliki bukti bahwa telah mengikuti pelatihan bahasa isyarat, serta sebagai bukti bahwa relawan memiliki kemampuan bahasa isyarat.
2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian selanjutnya peneliti berharap penelitian terkait pelatihan pada relawan di organisasi non profit ini bisa dilanjutkan dan dikembangkan pada organisasi yang serupa dengan perguruan tinggi yang berbeda. Hal ini dikarenakan pentingnya peran relawan yang ada di perguruan tinggi untuk membantu memfasilitasi pelayanan pada difabel yang ada di perguruan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Admisi Pusat Layanan Difabel, Tentang PLD, <http://pld.uin-suka.ac.id/?m=1> diakses pada tanggal 4 februari 2023, pukul 19:08 WIB.
- Al-Qur'an, 13:11. Terjemah ayat al-Qur'an diambil dari Kementerian Agama, *Al-qur'an dan Terjemahannya* Bogor: Unit Percetakan Al-Qur'an, 2017.
- Andayani, Muhrisun Afandi, Pemberdayaan dan Pendampingan Komunitas Penyandang Disabilitas dalam Mengakses Pendidikan Tinggi, *Aplikasia: Jurnal Aplikasi Ilmu-ilmu Agama* vol 16:2, 2016.
- Abdussamad, Zuchri, *Metode Penelitian Kualitatif*, cet. 1, Makassar: Syakir Media Press, 2021.
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.
- Basori, Adib Rofiuddin, *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Sosial Kemasyarakatan Islam (Studi Pelatihan dan Pengembangan di Lembaga Pengembangan Pertanian Nahdlatul Ulama D.I Yogyakarta 2019)*, Skripsi, Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2020.
- Busro, Muhammad, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2020.
- Danuri, Siti Maisaroh, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Yogyakarta: Samudra Biru, 2019.
- Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2014.
- Fitriana, Selvia Nuriasari, "Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan SDM Devisi Costumer Service di PT. Bank Lampung KCP Natar, *ADZKIYA: Jurnal Hukum dan Ekonomi Syariah*, vol. 8: 1, 2020.
- Iqbal Muhammad, Relawan adalah: Pengertian menurut Ahli, Ciri-ciri, Fungsi dan peran, <https://lindungihutan.blog/pengertian-relawan-adalah/?amp=1> (Lindungihutan:2022) diakses pada selasa 14 Maret 2023, pukul 09:46 WIB.

- Kemendikbud, Kamus Besar Bahasa Indonesia Online Edisi kelima, “Bahasa Isyarat” Jakarta 2016, diakses pada tanggal 19 Maret 2023, pukul 19:34 WIB.
- Khurohin, Nurul, *Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang*, Skripsi Malang: Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Barawijaya, 2018.
- Liputan6.com, Nadiem Makarim: Perguruan Tinggi Tak Boleh Tolak Mahasiswa Difabel, <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4706131/nadiem-makarim-perguruan-tinggi-tak-boleh-tolak-mahasiswa-difabel>, diakses pada tanggal 12 maret 2023 pukul 21:42 WIB.
- LPPM UIN Sunan Kalijaga, Roadmap Pusat Layanan Difabel (PLD) 2021-2025, Yogyakarta: LPPM UIN Sunan Kalijaga, 2021
- Mondy, R. Wayne, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. 10, terj. Bayu airlangga, Jakarta: Erlangga, 2008.
- Miles, Matthew B., A. Michael Huberman, Johnny Saldana, *Qualitative Data Analysis*, ed. 3, Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc., 2014.
- Nugraheni, Aninditya Sri, Alma Pratiwi Husain, Habibatul Unayah, “Optimalisasi Penggunaan Bahasa Isyarat dengan SIBI dan BISINDO pada Mahasiswa Difabel Tunarungu di Prodi PGMI UIN Sunan Kalijaga”, *Jurnal Holistika Jurnal Ilmiah PGSD* vol 5: 1, 2021.
- Pusat Layanan Difabel, *Pedoman Pelayanan*, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta: Pusat Layanan Difabel, 2019.
- Rini Rizkiawati, dkk, Pentingnya Buku Panduan bagi Volunteer pada Organisasi Sosial (Studi Kasus pada Lembaga Rehabilitasi Odha dan Konsumen Napza Rumah Cemara Kota Bandung), *Social Work Jurnal*, vol. 7:2.
- Rivai, Veithzal, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, ed. 2, cet. 3, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Rohmah Ami Saniatur, Sukirno, Penggunaan Bahasa Isyarat berbentuk kartu bergambar dalam pembelajaran penguasaan kosakata pada kelas II Tunarungu SLB Negeri Cilacap, *Metafora* Vol. 7:1, 2020.

Rusliadi, *Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan Teknis di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Takalar*, Skripsi, Makasar: Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2020.

Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015.

Sri Wahyuningsih, Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan, *Jurnal Warta Edisi: 60*, Universitas Dharmawangsa: April, 2019.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, cet. 13, Bandung: Alfabeta 2013.

Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, cet. 6, Bandung: Alfabeta, 2018.

Sulistiyani Ambar Teguh, Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: pendekatan teoritik dan praktik untuk organisasi publik*, Yogyakarta: Gava Media 2018.

