
HAMBATAN KOMUNIKASI KARYAWAN TUNARUNGU DALAM HUBUNGAN KERJA DI PT GLOS STAR SUKABUMI

Firman Sadikin¹, Hilda Sri Rahayu², Ziyadi Ali Ikromi³, Novi Hidayat⁴

¹Universitas Sains Indonesia, Bekasi

²Universitas Sains Indonesia, Bekasi

³Universitas Sains Indonesia, Bekasi

⁴Universitas Sains Indonesia, Bekasi

Email : its.hildasrirahayu@gmail.com

Abstrak

Di era industri 5.0, pemberdayaan inklusif menjadi faktor krusial untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Dalam konteks keragaman sumber daya manusia, terutama bagi perusahaan yang mempekerjakan karyawan disabilitas tunarungu, sangat penting untuk memahami cara karyawan tersebut berkomunikasi dan berinteraksi dalam lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai hambatan yang dihadapi oleh pekerja disabilitas tunarungu dalam konteks hubungan kerja di PT Glos Star Sukabumi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan adanya hambatan komunikasi yang dialami oleh karyawan disabilitas tunarungu. Hambatan komunikasi tersebut meliputi hambatan mekanik, hambatan semantik, dan hambatan motivasi atau psikologis.

Kata Kunci : Komunikasi, Disabilitas Tunarungu, Hambatan Komunikasi

Abstract

In the era of industry 5.0, inclusive empowerment is a crucial factor in achieving a company's success. In the context of human resource diversity, especially for companies that employ deaf employees, it is very important to understand how these employees communicate and interact in the work environment. This study aims to identify various barriers faced by deaf workers in the context of employment relations at PT Glos Star Sukabumi. The method used in this study is qualitative with a case study approach. The results of the study indicate that there are communication barriers experienced by deaf employees. These communication barriers include mechanical barriers, semantic barriers, and motivational or psychological barriers.

Keywords: Communication, Deaf Disability, Communication Barriers

PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Pasal 1 ayat 1 dijelaskan bahwa “Penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu

lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan

kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan hak yang sama.”

Tunarungu dalam KKBI berarti tidak dapat mendengar atau tuli. Gunawan (Haliza et al., 2020) menjelaskan bahwa seorang dengan disabilitas tunarungu didefinisikan sebagai seorang yang mengalami ketidakmampuan mendengar (biasanya pada tingkat 70 desibel atau lebih), yang menyebabkan mereka kesulitan untuk mengerti atau memahami pembicaraan orang lain melalui pendengarannya dengan atau tanpa alat bantu dengar. Penyandang disabilitas seringkali mengalami hambatan berinteraksi dan berkomunikasi baik itu dalam kehidupan bermasyarakat atau bidang pekerjaan.

Di dalam sebuah organisasi, komunikasi efektif sangat penting. Namun, karyawan tunarungu sering menghadapi berbagai masalah komunikasi yang dapat menghambat produktivitas dan integrasi sosial mereka di tempat kerja. Dalam penelitian sebelumnya (Azzahra et al., 2022) mengemukakan bahwa selama masa pandemi karyawan tunarungu menjadi lebih sulit dalam membaca gerakan bibir (*lip reading*) menjadi temuan hambatan fisik dalam berkomunikasi di tempat kerja. Karyawan tunarungu juga menghadapi interaksi sosial yang lebih rumit di tempat kerja. (Nurmansyah et al., 2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa perbedaan bahasa menyebabkan masyarakat sering mengalami kesulitan berkomunikasi dengan penyandang disabilitas tunarungu.

Dampaknya dapat menyebabkan isolasi sosial dan kurangnya kerja sama yang efektif di tempat kerja. Hal ini serupa dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Dwitama et al., 2023) di Kafe Kasuli yang menunjukkan bahwa anak tunarungu cenderung menghadapi kesulitan dalam berkomunikasi dengan klien dan lingkungan sekitar mereka. Selain itu, penelitian di *Sunyi House of Coffee* menunjukkan bahwa proses interaksi antara

orang dengar dan penyandang disabilitas tunarungu membutuhkan banyak adaptasi agar dapat tercipta sebuah lingkungan kerja yang inklusif dan efektif (Subandi & Febianca, 2020).

Komunikasi yang efektif dalam sebuah organisasi dapat meningkatkan koordinasi, produktivitas, dan peningkatan pemahaman bersama tentang visi dan misi organisasi (Tirdasari & Dhewanto, 2020). Selain itu komunikasi efektif dapat menghilangkan kebingungan dan kesalahpahaman jika semua pihak yang terlibat memiliki pemahaman yang sama.

Berdasarkan penelitian sejenis yang sebelumnya dilakukan (Wardhani et al., 2022), Bahasa isyarat adalah cara utama tunarungu berkomunikasi dengan orang lain dan berinteraksi dengan lingkungannya. Sejalan dengan penelitian dari (Rachmawati & Muhtadi, 2020) menemukan bahwa karyawan tunarungu berkomunikasi melalui bahasa isyarat sebagai cara utama mereka berkomunikasi. Menurut (Effendy, 2007) proses komunikasi dapat dibagi menjadi proses komunikasi primer, sekunder, linear, dan sirkular.

PT Glos Star Sukabumi dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki keragaman pekerja disabilitas tunarungu dalam populasi pekerjaannya. Penempatan karyawan disabilitas tunarungu di PT Glos Star Sukabumi tersebar di beberapa area produksi. Berdasarkan data yang terhimpun, pekerja disabilitas lebih banyak ditempatkan di area produksi yakni di bagian operator jahit sebanyak 65%. Sedangkan lainnya ada di bagian Trimming dan Hotpress sebanyak 12%, di bagian Assembling dan Tempel sebanyak 6%. Rata-rata lama bekerja karyawan tunarungu di PT Glos Star Sukabumi adalah 6,3 tahun. Rerata untuk usia Pekerja disabilitas tunarungu adalah

29 tahun. Sedangkan mayoritas jenis kelamin pekerja disabilitas tunarungu adalah laki-laki sebanyak 88% dan jenis kelamin Perempuan sebanyak 12%.

No	Nama	Gender	Usia	Lama bekerja
1	MM	L	31	5
2	RES	L	30	5
3	DZA	L	34	5
4	CIM	L	29	5
5	DA	L	28	6
6	AZ	L	27	6
7	FM	L	29	5
8	SS	L	33	8
9	YW	L	29	5
10	MR	L	29	8
11	MAS	L	32	8
12	K	L	32	8
13	DM	L	28	6
14	AR	L	29	8
15	CK	P	26	8
16	RA	P	31	6

Tabel 1.1: Daftar pekerja disabilitas tunarungu di PT Glos Star Sukabumi.

Sumber: dibuat oleh peneliti

Berdasarkan wawancara pendek kepada salah seorang Staff HRD di PT Glos Star Sukabumi, Secara umum sudah ada kebijakan yang memperhatikan karyawan dengan kategori khusus. Dalam hal ini kategori tersebut antara lain adalah karyawati hamil, karyawati menyusui, dan karyawan disabilitas fisik, wicara dan rungu. Namun hingga saat ini belum tersedia kebijakan dan prosedur khusus yang berkaitan dengan manajemen komunikasi bagi karyawan penyandang disabilitas tunarungu. Hal ini menjadi penting untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan perkembangan karyawan disabilitas tunarungu di tempat kerja. Dalam rangka mendukung implementasi kebijakan Ketenagakerjaan, dukungan dalam aspek komunikasi diperlukan

bagi karyawan disabilitas tunarungu (Triana et al., 2022). Dikarenakan kebijakan yang mendukung penyandang disabilitas dapat membantu mereka menyesuaikan diri dan berkontribusi secara optimal di tempat kerja (Tryana et al., 2024). Selanjutnya peneliti melakukan pra observasi terhadap karyawan disabilitas tunarungu di area kerja, peneliti mengamati bagaimana cara karyawan disabilitas tunarungu berkomunikasi di tempat kerja. Peneliti bermaksud untuk mengidentifikasi hambatan apa saja yang dialami oleh karyawan disabilitas tunarungu dalam berkomunikasi saat bekerja. Menurut (Jannah & Gumelar, 2024) pelaksanaan pra observasi memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi kesulitan komunikasi yang mungkin dialami oleh karyawan tunarungu di tempat kerja, yang memungkinkan perusahaan untuk membuat rencana perbaikan. Observasi awal memungkinkan pengembangan metode komunikasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan tunarungu. Misalnya, menggunakan komunikasi non-verbal atau alat bantu komunikasi khusus yang dapat membantu orang berinteraksi satu sama lain di tempat kerja. Pengawas lapangan biasanya akan melakukan konfirmasi ulang kepada pekerja disabilitas tunarungu dengan memperjelas untuk pelafalan pada gerak bibir saat bicara atau menuliskan informasi pada kertas untuk memastikan bahwa informasi sudah tersampaikan dengan jelas kepada karyawan dengan disabilitas tunarungu. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat berbagai jenis proses komunikasi yang diterapkan oleh karyawan tunarungu dalam konteks hubungan kerja di PT Glos Star Sukabumi. Namun, hingga saat ini, belum ada penelitian yang mendalam mengenai isu ini. Oleh karena itu, peneliti merasa tertarik untuk mengeksplorasi lebih lanjut mengenai topik "hambatan komunikasi karyawan penyandang disabilitas tunarungu dalam hubungan kerja di PT Glos Star Sukabumi". Peneliti menemukan banyak aspek menarik yang perlu diteliti secara mendalam untuk memahami secara komprehensif bagaimana proses komunikasi berlangsung di antara karyawan tunarungu dalam lingkungan kerja, yang hingga kini

masih menjadi hal yang misterius. Penelitian ini akan difokuskan pada karyawan tunarungu dengan merujuk pada teori-teori yang relevan dalam pola komunikasi.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Penelitian ini dilakukan di PT Glos Star Sukabumi antara bulan November 2023 hingga Mei 2024. Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan metode wawancara, observasi dan *Focus Group Discussion* (FGD). Untuk FGD, ada 7 informan yang terlibat, mereka adalah rekan kerja dan atasan yang sering berkomunikasi dengan karyawan tunarungu selama bekerja di PT Glos Star Sukabumi. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis oleh peneliti, lalu hasil analisis diolah kemudian ditarik kesimpulan penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Hasil wawancara dengan Staf HRD PT Glos Star Sukabumi menunjukkan bahwa secara umum telah ada prosedur untuk memantau pekerja dalam kategori khusus, termasuk karyawan hamil dan karyawan penyandang disabilitas. Namun, belum terdapat kebijakan dan prosedur yang spesifik untuk karyawan penyandang disabilitas tunarungu di lingkungan kerja. Saat ini, perusahaan telah melaksanakan program dukungan infrastruktur bagi karyawan disabilitas tunarungu, seperti penyediaan tempat *checkroll* khusus dan antrian terpisah untuk karyawan disabilitas saat jam makan siang. Dari hasil observasi peneliti juga menemukan bahwa terdapat hambatan komunikasi yang terjadi yakni perlunya *feedback* dan pengulangan ketika ada penyampaian sosialisasi atau saat sedang *briefing*. Ditemukan juga bahwa perusahaan belum menyediakan pelatihan khusus bahasa isyarat bagi atasan, atau karyawan lain yang berinteraksi secara rutin dengan karyawan

tunarungu sehingga menghambat keefektifan komunikasi. Komunikasi yang efektif adalah proses menyampaikan pesan yang diterima dengan baik oleh penerima pesan, sehingga tidak terjadi salah persepsi. Komunikasi yang efektif dapat menghasilkan hubungan atau timbal balik yang positif bagi kedua belah pihak. Komunikasi yang efektif dalam menyampaikan informasi akan meningkatkan kinerja kerja organisasi. Kebutuhan komunikasi yang efektif tidak hanya perlu tahu proses juga bisa berlaku tentang pengetahuan secara kreatif (Robbins, 2003). Komunikasi yang efektif dikenal akan menimbulkan kebahagiaan, meningkatkan interaksi sosial, pemahaman, dan di tahap terakhir akan mengarah pada perbuatan. Aspek terpenting dari keterampilan komunikasi efektif meliputi komunikator, komunikan, dan media. Hal-hal tersebut adalah perangkat untuk menyampaikan informasi yang ingin dikomunikasikan (Zahra et al., 2022).

Dalam praktiknya, komunikasi yang efektif bukanlah hal yang sederhana. Tidak ada komunikasi yang sepenuhnya efektif karena berbagai hambatan dapat muncul. Setiap individu memiliki cara berpikir dan pandangan yang berbeda, sehingga pesan yang disampaikan dapat bervariasi tergantung pada konteksnya. Komunikasi langsung, yang lebih persuasif, dapat membantu mengatasi berbagai hambatan dalam berkomunikasi.

Hingga saat ini, komunikasi antara karyawan disabilitas tunarungu di PT Glos Star Sukabumi telah berjalan dengan cukup baik. Namun, berdasarkan pengamatan di lapangan, wawancara dan *Forum Guide Discussion* masih terdapat beberapa hambatan yang sering dihadapi oleh karyawan tunarungu dalam berkomunikasi, antara lain:

- a. Hambatan Mekanik

Hambatan mekanik berasal dari gangguan fisik. Contohnya adalah gerakan mulut yang terlalu cepat saat berkomunikasi dengan karyawan disabilitas tunarungu, tulisan yang kurang jelas sehingga sulit dibaca, serta gerakan bibir yang terhalang oleh penggunaan masker, yang menyulitkan karyawan disabilitas tunarungu dalam membaca gerak bibir. Peneliti juga menemukan adanya gangguan fisik, seperti suara bising dari mesin dan aktivitas produksi. Jika terjadi hambatan dalam komunikasi, pengirim dan penerima pesan cenderung mengulangi pesan atau menggunakan metode komunikasi alternatif, seperti menulis di media tulis atau papan portabel, sebagai langkah untuk mengurangi gangguan. Namun, gangguan yang tidak dapat dikendalikan dapat menyebabkan distorsi pesan atau membuat pesan tidak sampai kepada penerima, terutama di lingkungan produksi yang bising.

b. Hambatan Semantik

Hambatan semantik berkaitan dengan kesalahan dalam memahami makna suatu kata atau kalimat. Hal ini sering terjadi ketika karyawan disabilitas tunarungu tidak dapat membaca gerak bibir lawan bicaranya. Selain itu, penggunaan kosa kata yang terlalu formal atau terbalik oleh karyawan tunarungu dalam komunikasi melalui *WhatsApp* juga menjadi kendala semantik yang dirasakan saat berinteraksi. Seperti yang diungkapkan oleh salah satu informan, penggunaan kosakata yang baku saat berkomunikasi dengan karyawan tunarungu dapat menciptakan kesulitan, sehingga menjadi hambatan dalam komunikasi di lingkungan kerja.

"Pernah sih tapi nggak fatal. Kadang kan mereka itu bahasa mereka tuh lebih ke bahasa baku gitu, jadi di balik-balik. Kadang kita baca juga yang bacanya ini maksudnya apa. Dia kemana kita kemana. Waktu dia WA saya juga kalau kita yang baca gini mah pasti nggak

ngerti maksudnya apa gitu. Tapi kalau kita udah paham sehari-harinya mah, oh mungkin ini maksudnya, dia tuh kesel dia tuh pengen marah tapi nggak bisa gitu" (Wawancara S2, Leni Purnamasari, 29 Mei 2024- S2W2J9)

Selain itu, terdapat hambatan linguistik lain yang disebabkan oleh kurangnya pengetahuan karyawan tunarungu terhadap istilah atau kosa kata yang tidak dikenal. Beberapa kendala ini dapat mengakibatkan komunikasi terhambat dan pesan yang disampaikan menjadi tidak efektif.

c. Hambatan motivasi

Hambatan ini muncul akibat kurangnya rasa percaya diri di kalangan pekerja disabilitas dalam menyampaikan pendapat. Selain itu, terdapat hambatan psikologis lain yang dialami oleh karyawan tunarungu, seperti ketidakpercayaan diri. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, terlihat bahwa keterbukaan diri karyawan disabilitas tunarungu masih kurang baik saat bekerja. Mereka sering kali memiliki anggapan dan pola pikir bahwa akan ada risiko bullying atau ancaman terhadap status pekerjaan mereka jika mereka mengajukan protes kepada rekan kerja lainnya. Akibatnya, banyak karyawan tunarungu yang memilih untuk tetap diam.

"Saya ingin mengeluh dan menyampaikan sesuatu, tetapi saya takut. Mau bilang kepada pengawas juga merasa takut. Jadi, saya menyampaikannya melalui pengawas terlebih dahulu. Sejauh ini, saya hanya bisa bersabar. Ya, mau bagaimana lagi."

"Yang saya amati, karyawan tersebut karena keterbatasan, jika ada rasa kesal, mereka cenderung menahannya." (Wawancara S2, Leni Purnamasari, 29 Mei 2024 - S2W2J7)

Ditemukan pula bahwa motivasi dari karyawan non-disabilitas untuk lebih mengenal karyawan penyandang disabilitas tunarungu

masih kurang. Hal ini terlihat dari sikap pasif rekan kerja yang baru bekerja dengan karyawan penyandang disabilitas tunarungu. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Utami, 2010).

Perusahaan lain juga sering menghadapi tantangan serupa, terutama para pengawas produksi yang bekerja dengan karyawan tunarungu. Oleh karena itu, diperlukan solusi dan penanganan untuk meningkatkan komunikasi di tempat kerja, seperti:

1. Memperkenalkan karyawan disabilitas tunarungu dalam sesi tertentu saat *briefing* atau rapat kerja kepada anggota tim lainnya, agar dapat menggunakan pola komunikasi yang sesuai bagi karyawan disabilitas tunarungu.
2. Memberikan arahan kepada Tim member lainnya untuk lebih menyesuaikan gaya komunikasi seperti penggunaan bahasa isyarat menggunakan gerakan mulut ataupun gerakan tangan secara perlahan agar mempermudah karyawan disabilitas tunarungu mengerti Pesan yang ingin disampaikan
3. Melakukan pengulangan pesan atau kata-kata yang berbentuk instruksi penting pada saat bekerja seperti:
 - a. Menunjukkan contoh sampel material produk ketika ada proses baru ataupun contoh barang yang *reject*.
 - b. Memberikan ruang dan Sisi khusus pada para pegawai penyandang disabilitas saat *briefing* pagi atau kondisi tertentu agar mereka dapat menyuarakan pendapat sehingga meningkatkan rasa kepercayaan diri mereka.
 - c. Memberikan apresiasi berupa pujian atau Sesuatu yang bermanfaat ketika Ketik

karyawan disabilitas tunarungu melakukan pekerjaan dengan baik.

Simpulan

Hambatan komunikasi yang dialami oleh karyawan disabilitas tunarungu cukup komprehensif. Hambatan komunikasi tersebut meliputi hambatan mekanik, hambatan semantik, dan hambatan motivasi atau psikologis. Hasil wawancara dengan Staf HRD PT Glos Star Sukabumi menunjukkan bahwa secara umum telah ada prosedur untuk memantau pekerja dalam kategori khusus, termasuk karyawan hamil dan karyawan penyandang disabilitas. Dari hasil observasi peneliti juga menemukan bahwa terdapat hambatan komunikasi yang terjadi yakni perlunya *feedback* dan pengulangan ketika ada penyampaian sosialisasi atau saat sedang *briefing*.

Komunikasi yang efektif bukanlah hal yang sederhana. Tidak ada komunikasi yang sepenuhnya efektif karena berbagai hambatan dapat muncul beberapa hambatan yang sering dihadapi oleh karyawan tunarungu dalam berkomunikasi, antara lain: hambatan mekanik, hambatan semantik, dan hambatan motivasi atau psikologis.

Saran

1. Sebagai kolega yang bekerja bersama karyawan dengan disabilitas tunarungu, penting untuk bersikap lebih sabar dan fleksibel dalam berkomunikasi atau memberikan instruksi. Saat berbicara dengan rekan kerja yang memiliki disabilitas tunarungu, pastikan untuk menggunakan metode gerak bibir dengan jelas dan perlahan. Hal ini akan membantu karyawan tersebut dalam memahami informasi yang disampaikan.
2. Untuk menciptakan lingkungan perusahaan yang inklusif dan menekankan nilai-nilai kesetaraan dalam hubungan kerja, diperlukan perbaikan yang berkelanjutan. Dalam manajemen pemantauan karyawan

berkebutuhan khusus, khususnya untuk meningkatkan komunikasi dengan karyawan penyandang disabilitas tunarungu, perusahaan dapat menyelenggarakan pelatihan khusus mengenai bahasa isyarat, seperti SIBI, BISINDO, atau bahasa isyarat dasar. Pelatihan ini ditujukan bagi karyawan yang berinteraksi langsung dengan penyandang disabilitas tunarungu, seperti pengawas, rekan pendamping, staf HR, dan bagian lainnya, agar komunikasi dalam tim dapat ditingkatkan secara efektif.

- Setelah menyelesaikan penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak aspek mengenai komunikasi interpersonal dengan karyawan disabilitas tunarungu yang dapat dieksplorasi lebih dalam. Contohnya, hal-hal yang berkaitan dengan keterbukaan diri dalam bersosialisasi di tempat kerja, efektivitas alat bantu komunikasi yang digunakan, serta pengembangan alat bantu komunikasi untuk mendukung interaksi antara karyawan disabilitas tunarungu dan karyawan non-disabilitas.

Daftar Pustaka

- Dwitama, M. W. P., Firdaus, W., Kurniawan, S. B., & Zuhro'Fitriana, A. Q. (2023). Penerapan Manajemen Konflik dalam Menangani Masalah Komunikasi Anak ABK (Tuna Rungu) dalam Pengelolaan Kafe Ksuli di Kabupaten Jember. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 1(2), 284–289.
- Effendy, O. U. (2007). Ilmu komunikasi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Haliza, N., Kuntarto, E., & Kusmana, A. (2020). Pemerolehan bahasa anak berkebutuhan khusus (tunarungu) dalam memahami bahasa. *METABASA*, 2(1).
- Jannah, F., & Gumelar, R. G. (2024). TEKNIK KOMUNIKASI BARISTA TUNARUNGU DENGAN KONSUMEN (STUDI KASUS SUNYI COFFEE). *Perspektif Komunikasi: Jurnal Ilmu Komunikasi Politik Dan Komunikasi Bisnis*, 8(1), 57–66.
- Nurmansyah, A., Rhamadhani, N. R., Hakim, S. A. N., Agustin, S. A., & Hamidah, S. (2023). Permasalahan Komunikasi Yang Kerap Terjadi Pada Penyandang Disabilitas. *Jurnal Pendidikan, Bahasa Dan Budaya*, 2(2), 200–210.
- Rachmawati, S., & Muhtadi, M. (2020). Strategi Pemberdayaan Soft Skills Penyandang Disabilitas Di Deaf Caede dan Car Wash Cinere Depok Jawa Barat. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat*, 8(2), 148–167.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi*.
- Subandi, Z. E., & Febianca, C. (2020). TINDAK KOMUNIKASI SUMBER DAYA MANUSIA TUNARUNGU. *Ikong--Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 24(2), 157–171.
- Tirdasari, N. L., & Dhewanto, W. (2020). When is the right time for succession? Multiple cases of family businesses in Indonesia. *Journal of Family Business Management*, 10(4), 349–359.
- Triana, F. U., Astuti, R. S., & others. (2022). Determinan Implementasi Kebijakan Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Semarang. *Journal of Public Policy and Management Review*, 11(1), 66–82.
- Tryana, M. G. P., Anggraeni, D. D. R., Yanto, V. A., Fikriyyah, J., Mareti, D. A., & Hamidah, S. (2024). Mengenali Potensi Dan Pengalaman Karir Individu Para Disabilitas. *Garuda: Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Dan Filsafat*, 2(2), 164–172.
- Utami, S. S. (2010). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan jumentono kabupaten karanganyar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1).

-
- Wardhani, M. S., Harnoko, I. I., & Utomo, N. W. P. (2022). Desain Visual Permainan Balok “Kajeng Bisu” dengan Budaya Jawa untuk Edukasi Anak Tunarungu. *Jurnal Desain Idea: Jurnal Desain Produk Industri Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya*, 21(1), 9–13.
- Zahra, F., Sukoco, I., Auliana, L., & Barkah, C. (2022). Komunikasi Efektif Dalam Membangun Strategi Customer Relationship Management. *GANDIWA Jurnal Komunikasi*, 2(1), 41–49.