

Evaluasi Kesiapan Pelatihan Inklusif Ramah Disabilitas: Studi Kasus Pada Pelatihan Dasar CPNS Di LAN Jakarta

Ira Khoiriyah^{a,1,*}, Desy Fajar Lestari^{b,2},

^aLAN, Jl. Administrasi II, Pejompong, Jakarta Pusat, 10210

^bLAN, Jl. Veteran No. 10, Jakarta Pusat, 10110

¹khoiriyahira70@gmail.com; ²desyfa22@gmail.com

*Corresponding author

ARTICLE INFO

ABSTRACT / ABSTRAK

Article history

Received:

Revised:

Accepted:

Permenpan RB Nomor 27 Tahun 2021 mengatur pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) melalui formasi Disabilitas. CPNS formasi disabilitas juga wajib mengikuti Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS untuk membentuk karakter ASN profesional. Penyelenggaraan Latsar reguler yang diikuti oleh peserta disabilitas tentunya memerlukan persiapan khusus. Penelitian ini bertujuan mengevaluasi kesiapan lembaga pelatihan dalam menerapkan pelatihan ramah disabilitas, dengan fokus pada penyelenggaraan Latsar CPNS di Lembaga Administrasi Negara Jakarta Tahun 2021 s.d 2023. Studi ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk mengidentifikasi tantangan dan keberhasilan pelaksanaan pelatihan inklusif bagi peserta disabilitas. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan penyelenggara pelatihan, widyaiswara, dan peserta penyandang disabilitas, serta observasi langsung dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan meskipun terdapat upaya yang signifikan untuk menyelenggarakan pelatihan inklusif namun masih terdapat beberapa hambatan yang meliputi keterbatasan sumberdaya manusia yang terlatih dalam menangani peserta pelatihan yang berkebutuhan khusus, minimnya materi pelatihan yang diadaptasi untuk peserta disabilitas low vision atau tuna netra, dan kurangnya dukungan regulasi terkait. Di sisi lain keberhasilan dalam beberapa aspek seperti sudah adanya kesadaran dan komitmen penyelenggara dan widyaiswara dan infrastruktur menunjukkan potensi perbaikan di masa datang. Disimpulkan bahwa masih diperlukan upaya yang lebih terintegrasi terpadu dan sistematis dalam menyelenggarakan pelatihan ramah disabilitas, termasuk pengembangan infrastruktur, peningkatan kapasitas tenaga pelatihan baik widyaiswara maupun panitia penyelenggara melalui pelatihan khusus, dan penyusunan materi yang inklusif serta regulasi yang mendukung. Rekomendasi strategis diberikan untuk lebih meningkatkan kesiapan lembaga pelatihan dalam menyelenggarakan pelatihan ramah disabilitas dengan harapan tercapainya tujuan pelatihan yaitu mewujudkan ASN sesuai amanat UU ASN no. 20 tahun 2023.

Minister of State Apparatus and Bureaucracy Reform Regulation (Permenpan RB) Number 27 of 2021 regulates the recruitment of Civil Servant Candidates (CPNS) through the Disability formation. CPNS with disabilities are also required to attend the Basic Training for CPNS in order to develop professional ASN characters. Organizing regular training programs attended by participants with disabilities certainly requires special preparation. This study aims at evaluating the readiness of CPNS Candidate training program in implementing inclusive training. This focuses on the training organized by the Public Administration (NIPA) from 2021 to 2023. The study uses a qualitative descriptive approach to identify challenges and successes in implementing inclusive training programs for participants with disabilities. Data were collected through in-depth interviews with training organizers, trainers, and participants with disabilities as well as direct observation and analysis of relevant documents. The results of the study indicate that although there have been significant efforts to create inclusive training, several obstacles hinder the optimal implementation such as a lack of trained human resources to handle participants with special needs, insufficient training material adapted for participants with low vision or blindness, and less supported regulation. On the other hand, successes in some aspects, such as increased awareness and commitment from organizers and trainers indicate potential improvement in the future. The study concludes that more integrated and systematic efforts are needed to organize disability-friendly training, including the development of accessible infrastructure, the competency of the trainers through specialized training, and the preparation of inclusive training materials. Strategic recommendations are provided to enhance the readiness of training institutions in conducting inclusive training programs for Civil Service Candidates.

Kata Kunci: Pelatihan Dasar CPNS, Disabilitas, evaluasi pelatihan, pelatihan inklusif

Keywords: Training Program for Civil Service Candidate, Disability, Training evaluation, Inclusive Training

1. Pendahuluan

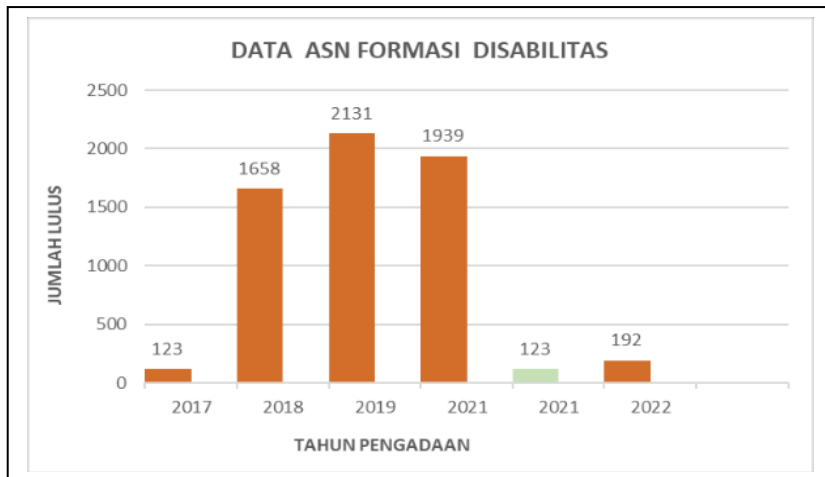
Memperoleh pekerjaan yang layak merupakan salah satu hak masyarakat Indonesia. Hal ini sejalan dengan amanat pasal 27 UUD 1945 yang menjamin persamaan hak bagi warga negara. Laporan Badan Pusat Statistik tahun 2021 menyatakan bahwa dari total penduduk Indonesia pada tahun 2021 terdapat 7,04 juta pekerja disabilitas atau setara dengan 5.37%. Sejak Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas disahkan, pemerintah memberikan perhatian dan komitmen penuh untuk menjalankan amanat dari UU tersebut. Mulai tahun 2017 pemerintah mengalokasikan formasi khusus untuk pengadaan ASN penyandang disabilitas. Ini dilakukan sebagai bentuk Penghormatan, Perlindungan, Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.

Pada tahun 2024 pemerintah kembali membuka pengadaan pegawai baru dan menyediakan kuota sebanyak 2,3 juta posisi bagi Calon ASN (CASN). Pemerintah juga memberikan kesempatan yang sama bagi pendaftar penyandang disabilitas (KemenpanRB, 2024). Diberlakukannya peraturan tentang penerimaan CPNS melalui jalur disabilitas, memberikan konsekuensi terhadap keikutsertaan peserta penyandang disabilitas pada Pelatihan Dasar CPNS. Dapat diprediksi bahwa dari kuota sejumlah 2,3 juta pengadaan pegawai baru, terdapat kurang lebih 46 ribu pegawai baru penyandang disabilitas. Dan sesuai peraturan terdapat 2,3 juta CASN, termasuk didalamnya penyandang disabilitas yang wajib mengikuti Pelatihan Dasar CPNS.

Sebagai pintu gerbang memasuki dunia birokrasi, setiap pegawai ASN wajib mengikuti pembekalan orientasi bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan Pelatihan Dasar bagi para Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Sebagaimana diatur dalam Perlan No. 10 Tahun 2021 atas perubahan Perlan 1 Tahun 2021 Tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. Pelatihan Dasar CPNS yang dilakukan secara terintegrasi tersebut memadukan antara jalur pelatihan klasikal dan nonklasikal dan bersifat wajib/mandatory. Lembaga Administrasi Negara yang selanjutnya disingkat LAN adalah lembaga pemerintah non kementerian yang diberi kewenangan melaksanakan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN). Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2020 tentang Organisasi dan tata Kerja Lembaga Administrasi Negara menyebutkan bahwa salah satu tugas LAN adalah membina dan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan Pegawai ASN berbasis kompetensi, termasuk di dalamnya adalah penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS oleh Pusat Pengembangan Kader ASN

1.1 ASN Penyandang Disabilitas

Peluang bekerja di birokrasi pemerintah Indonesia bagi penyandang disabilitas didasarkan pada sistem merit. UU No. 20 Tahun 2023 pasal 26 ayat (2) huruf d menyebutkan “sistem merit adalah kebijakan dari manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang, politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan/berkebutuhan khusus”. Permenpan No 27 tahun 2021 menyebutkan bahwa dalam pengadaan PNS kebutuhan khusus penyandang disabilitas juga harus memperhatikan jenis jabatan yang dapat diisi dari penyandang disabilitas dengan kriteria yang telah ditentukan dan dengan lingkungan kerjanya tidak memiliki resiko tinggi. Instansi Pemerintah wajib menyediakan alokasi formasi/jabatan yang dapat dilamar oleh penyandang disabilitas paling sedikit 2% dari total formasi yang ditetapkan oleh Menteri. Data dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) menunjukan, hingga awal tahun 2024 jumlah ASN penyandang disabilitas telah mencapai 6166 orang.

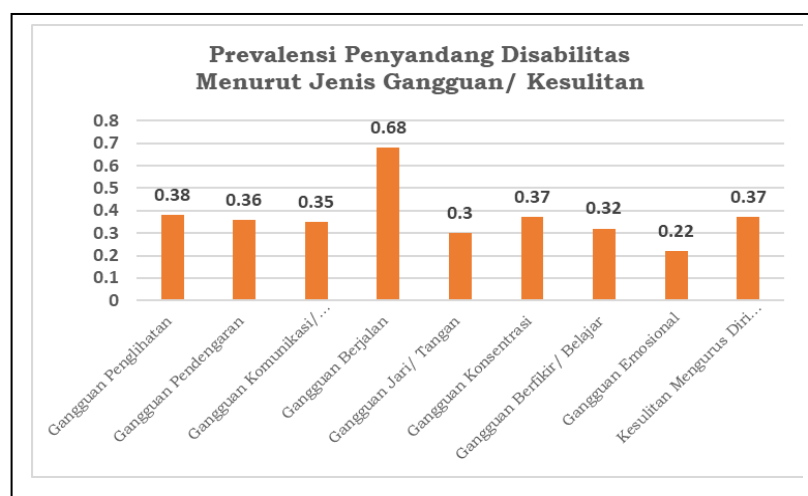


Gambar 1. Data ASN formasi disabilitas
Sumber: BKN, 2024

1.2 Kategori Disabilitas di Lingkungan ASN

Penyandang disabilitas dideskripsikan oleh John C. Maxwell dalam Purnomosidi (2017) sebagai seseorang yang mempunyai kelainan dan/atau yang dapat mengganggu aktifitas. WHO mengklasifikasi penyandang disabilitas dalam 3 (tiga) kategori, yaitu *Impairment* yaitu kondisi fisik, psikologis atau psikis yang tidak normal, seperti kebutaan, tuli, kelumpuhan, amputasi anggota tubuh, gangguan mental dan penglihatan abnormal, *Disability* sebagai ketidakmampuan melakukan aktivitas normal manusia akibat *impairment*, seperti tidak bisa mandi, makan, dan *Handicap* yaitu ketidakmampuan menjalankan peran sosial-ekonomi sebagai akibat dari *impairment* atau *disability*. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Bappenas RI Nomor 3 Tahun 2021 menegaskan 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 kesamaan hak.

Terdapat beragam jenis gangguan disabilitas penduduk Indonesia. Berdasarkan Laporan survey yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik atau BPS pada tahun 2020, jenis gangguan terbesar dialami penyandang disabilitas di Indonesia adalah gangguan berjalan (0,68 %) dan gangguan penglihatan (0,38%). Data juga menunjukkan disabilitas kategori *impairment fisik* lebih dominan.



Gambar 2. Prevalensi penyandang disabilitas menurut jenis gangguan
Sumber: BPS, Long Form SP 2020

Dengan adanya penerimaan formasi dari jalur khusus penyandang disabilitas sebagai pegawai ASN, maka Pelatihan Dasar CPNS berpotensi memiliki peserta penyandang disabilitas. Dari data alumni tahun 2019 s.d 2023, terdapat 3 (tiga) orang yang merupakan penyandang disabilitas yang pernah mengikuti Pelatihan Dasar CPNS di LAN Jakarta. Adapun jenis disabilitasnya adalah gangguan berjalan, gangguan penglihatan dan gangguan ganda (gangguan berjalan dan bipolar dengan surat keterangan dokter sebagai penguat informasi). Walaupun persentasenya bahkan tidak mencapai 1% namun kondisi tersebut mengharuskan Pusat Pengembangan Kader ASN LAN sebagai penyelenggara Pelatihan Dasar CPNS bertanggung jawab untuk menyelenggarakan pelatihan inklusif.

1.3 Pelatihan Inklusif bagi ASN Penyandang Disabilitas

Pelatihan inklusif dapat dipahami melalui makna kata pelatihan dan inklusif. Pelatihan adalah proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku seseorang dalam mencapai tujuan yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Inklusi dapat diartikan dengan pelibatan individu-individu dengan kategori usia, gender dan disabilitas yang berbeda. (Rizky 2021; Rivai & Sagala 2011). Dengan mengakomodasi arti kedua kata tersebut, pelatihan inklusi dapat diartikan sebagai proses belajar sistematis untuk mengubah tingkah laku seseorang dalam mencapai tujuan yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan memastikan keterlibatan seluruh kelompok, termasuk kelompok marginal, dalam proses belajar dan membiasakan diri, disertai adanya rasa memiliki dari setiap elemen yang terlibat didalamnya.

Terwujudnya pelatihan inklusif diantaranya ditandai dengan adanya proses untuk mewujudkan pelatihan inklusif. Hal ini dapat dilihat dari adanya jaminan aksesibilitas, partisipasi aktif dan penuh, perlakuan yang non diskriminatif dan kesamaan kesempatan, penghargaan terhadap keberagaman, serta penghargaan terhadap martabat yang melekat pada diri seseorang. Kebijakan pendidikan dan pelatihan inklusif mengacu kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. UUD 1945 Pasal 28 H ayat (2) menyebutkan bahwa setiap orang berhak mendapatkan kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.

Berdasarkan PP No 70 Tahun 2019 tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi terhadap Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas, pemerintah telah membuat *blue print* tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi terhadap Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas melalui Rencana Induk Penyandang Disabilitas (RIPD) yang merupakan dokumen perencanaan dan penganggaran pembangunan terkait Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan hak Penyandang Disabilitas yang selanjutnya diimplementasikan melalui Rencana Aksi Nasional Penyandang Disabilitas (RAN-PD) 2021-2024 sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri PPN/Kepala BAPPENAS No. 3 Tahun 2021, yang telah mengakomodir strategi aksesibilitas bagi para penyandang disabilitas.

1.4 Evaluasi Pelatihan

Rahmat (2020) menyebutkan evaluasi merupakan sebuah proses menentukan nilai atau efektivitas suatu kegiatan untuk tujuan pembuatan keputusan. Evaluasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk menilai sebuah objek melalui penggunaan data dan informasi yang relevan. Evaluasi dapat diartikan sebagai sebuah proses sistemik yang dilakukan dalam merancang, mengumpulkan, melaporkan dan menerapkan informasi untuk memutuskan nilai dan kegunaan dari sebuah objek (Azizah, dkk, 2023). Dalam kamus *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English* evaluasi adalah *to find out, decide the amount or value* yang artinya suatu upaya untuk menentukan nilai atau jumlah. Selain berdasarkan terjemahan, kata-kata yang terkandung dalam definisi tersebut menunjukkan bahwa kegiatan evaluasi harus dilakukan secara hati-hati, bertanggung jawab, menggunakan strategi dan dapat dipertanggungjawabkan (Arikunto, 2007). Berdasarkan Perlan 10 Tahun 2021 terdapat beberapa kegiatan evaluasi formatif dalam penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS, dan 1 (satu) kegiatan evaluasi sumatif yakni Evaluasi Pasca Pelatihan yang dilakukan paling sedikit 6 (enam) bulan s.d 12 (dua belas) bulan atau lebih setelah penyelenggaraan pelatihan berakhir.

1.5 Kesiapan Penerapan Pelatihan Inklusif pada Penyelenggaraan Pelatihan

Weiner (2009) menyatakan bahwa kesiapan atau *readiness* adalah kondisi di mana seseorang atau suatu sistem siap untuk melakukan suatu tugas atau menghadapi situasi tertentu. Dalam konteks organisasi, kesiapan untuk perubahan merujuk pada sejauhmana pegawai atau pihak tertentu secara psikologis dan perilaku siap untuk menerapkan. Kebijakan. Penyelenggaraan pelatihan inklusif mengharuskan lembaga pelatihan melakukan penyesuaian dalam beberapa hal. Mangunsong dalam Fauzi Ahmad (2017), menyatakan terdapat 8 komponen untuk mempersiapkan penerapan sekolah inklusif, di antaranya adalah perubahan perspektif dan sikap dari seluruh elemen sekolah dalam memandang keragaman siswa dan reorientasi metode pembelajaran, penilaian dan manajemen kelas serta penyesuaian lingkungan. Jika hal ini diterapkan pada penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS, Pusbang Kader ASN LAN harus mampu mempersiapkan kondisi yang dapat memenuhi aspek pelatihan inklusif yang paling dasar. Kesiapan komponen yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah; Regulasi, Sarana dan Prasarana, Sumber Daya Manusia, kurikulum khususnya aspek *delivery* atau strategi pembelajaran dan media pembelajaran.

1.5.1 Regulasi

Suhendri (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa masalah besar yang dihadapi dalam pendidikan inklusif adalah kurangnya aturan teknis dan kebijakan yang terkait dengan penerapan pendidikan inklusif. Lembaga Administrasi Negara sebagai instansi Pembina, melalui Deputy Bidang Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN memiliki kewenangan untuk menyusun aturan terkait pelatihan inklusif. Apabila regulasi pelatihan inklusif yang telah dikeluarkan oleh LAN telah tersosialisasi dengan baik dan mempunyai aturan turunan yang lebih detail dalam implementasinya, aturan ini nantinya akan menjadi rujukan bagi lembaga-lembaga pelatihan yang dibinanya ketika menerapkan pelatihan inklusif.

1.5.2 Fasilitas/Infrastruktur

Keputusan Kepala LAN Nomor 13 Tahun 2022 tentang pedoman penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS mengamanatkan terkait peserta berkebutuhan khusus penyandang disabilitas pada sub bab perencanaan, “dalam hal terdapat CPNS berkebutuhan khusus, Lembaga Penyelenggara Pelatihan Dasar CPNS wajib menyiapkan rencana dan sarana prasarana/ infrastruktur untuk pendampingan dan/atau fasilitasi yang disesuaikan dengan karakteristik kebutuhannya untuk mencapai tujuan pelatihan”. Demikian pula dalam hal fasilitas sarana prasarana penunjang, “Pelatihan Dasar CPNS menggunakan prasarana yang responsif gender dan mengakomodasi peserta berkebutuhan khusus”.

1.5.3 Sumber Daya Manusia

Widyastuti, et al (2017) menyebutkan bahwa kesiapan sumber daya manusia adalah faktor yang paling penting dalam menerapkan pembelajaran inklusif. Widyaiswara dan *coach* adalah tenaga pengajar dalam Pelatihan Dasar CPNS. Keterampilan dan praktik yang relevan terhadap pendidikan inklusif membantu pengajar mendesain materi dan pendekatan pendidikan yang cocok dengan kebutuhan peserta didik dengan karakteristik psikologis dan fisik yang berbeda (Ghorbani 2018). Beberapa penelitian dalam dunia pendidikan menunjukkan bahwa peserta didik berkebutuhan khusus yang menghadiri pendidikan inklusif dalam kelas reguler belum dapat diperlakukan secara efektif karena pengetahuan pengajar tentang pendidikan inklusif masih sangat minim dan pencapaian pendidikan inklusif yang berkualitas dan kesempatan memperoleh pendidikan untuk semua peserta didik sangat bergantung pada pelatihan berkelanjutan dan kualitas pengajar (Alhassan, 2014 dan Nketsia et al 2020). Selain widyaiswara dan *coach sebagai* tenaga pengajar, tenaga administrasi juga terlibat dalam proses penyelenggaraan pelatihan Dasar CPNS. Tenaga administrasi ini tidak hanya bertanggung jawab mulai dari proses perencanaan (registrasi), pelaksanaan pelatihan baik *online* maupun *offline*, hingga evaluasi dan bahkan pasca pelatihan, tetapi juga berperan sebagai pendamping peserta yang secara lebih dekat dan aktif dengan berkomunikasi dengan peserta pelatihan. Sehingga tenaga administrasi ini perlu memiliki pengetahuan dan keterampilan sebagai pendamping peserta penyandang disabilitas.

1.5.4 Metode Pembelajaran, Media Pembelajaran, Evaluasi Pembelajaran

Penerapan pendidikan inklusif memerlukan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan peserta. Penyesuaian ini meliputi strategi pembelajaran, bahan ajar/media pembelajaran dan sistem penilaian (Zakia, 2015; Kuyini and Desai 2008). Strategi Pembelajaran yang dimaksud adalah penggunaan metode yang dapat melibatkan peserta didik dengan kebutuhan khusus dalam sebuah kelas (Majoko 2013; Jenkins et al 2003,). Metode pembelajaran yang digunakan harus dapat juga meningkatkan hubungan antaranggota kelompok, membangun keterampilan pemecahan masalah dan meningkatkan keterampilan akademis dan sosial peserta penyandang disabilitas dalam kelas reguler.

Peserta penyandang disabilitas memiliki hak yang sama untuk mengakses bahan ajar seperti peserta normal lainnya. Materi pembelajaran yang dapat diakses adalah format khusus dari buku teks dan bahan ajar lainnya. Contoh braille, audio, cetak besar (*large print*) dan teks digital. Penyelenggara pelatihan inklusif atau ramah penyandang disabilitas harus memahami dan mampu menyediakan materi menggunakan media pembelajaran yang adaptif yang dapat mengakomodir kebutuhan khusus peserta penyandang disabilitas dan tanpa biaya tambahan. Mereka juga memiliki jalur untuk menyampaikan keluhan terkait dengan materi atau bahan ajar yang tidak dapat diakses dengan baik.

Dalam konteks pendidikan inklusif, sistem penilaian yang diharapkan adalah sistem penilaian yang fleksibel, yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi individu, termasuk peserta disabilitas. Penilaian fleksibel memiliki dua model, tes dengan data yang bisa kuantitatif maupun kualitatif, seperti portofolio. Dengan pendekatan ini, peluang untuk menciptakan proses pembelajaran yang ramah bagi semua peserta didik semakin besar, karena pembelajaran selalu disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik masing-masing peserta didik (Sunanto et al., 2004:86-87). Hal ini sejalan dengan pendapat Budimansyah (2002) yang menyatakan bahwa "Penilaian yang baik hendaknya memperhatikan kondisi dan perbedaan-perbedaan individu."

Penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi kesiapan penerapan pelatihan ramah disabilitas pada penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS di LAN Jakarta. Untuk dapat menilai kesiapan tersebut, berikut ini adalah rumusan masalah:

1. Apakah kebijakan terkait pelatihan inklusif dalam penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS sudah memadai?
2. Apakah penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS sudah didukung dengan fasilitas/infrastruktur yang ramah disabilitas?
3. Apakah penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS sudah didukung dengan SDM yang memiliki pengetahuan dan keterampilan terkait pelatihan inklusif?
4. Apakah penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS sudah memiliki kurikulum, metode pembelajaran dan sistem penilaian yang ramah disabilitas?
5. Apakah proses administrasi, interaksi dan komunikasi dalam penyelenggaraan pelatihan sudah sesuai harapan penyandang disabilitas?

Penelitian ini akan memberikan gambaran tentang aspek-aspek yang sudah ada dan aspek-aspek yang perlu dibangun guna mewujudkan pelatihan Dasar CPNS ramah disabilitas. Diharapkan penelitian akan bermanfaat bagi peningkatan mutu penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS di Lembaga Administrasi Negara dan sebagai dasar penyusunan rekomendasi. Dari beberapa penelitian tentang pembelajaran inklusif, terdapat dua penelitian dengan topik sejenis, yaitu penelitian oleh Suhendri (2020) yang berjudul *Challenges of Inclusive Education in Indonesia* dan oleh Mumpuniarti dan Lestari (2019) tentang kesiapan guru sekolah reguler untuk implementasi pendidikan inklusif. Yang membedakan dari penelitian tersebut adalah objek penelitiannya. Kedua penelitian tersebut membahas kesiapan penerapan pembelajaran inklusif di lingkup sekolah, sementara objek penelitian ini adalah penerapan pelatihan inklusif pada pelatihan untuk calon Pegawai Negeri Sipil.

2. Metodologi

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian evaluasi dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Weiss dalam Sugiyono (2013) menyebutkan bahwa penelitian evaluasi merupakan penelitian secara sistematis untuk mengetahui efektivitas

suatu program serta bertujuan untuk meningkatkan efektivitas suatu program, berdasarkan hasil informasi dari orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan program tersebut. Data yang didapat disajikan dalam bentuk deskripsi sesuai dengan karakteristik dari pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif dan termasuk dalam jenis penelitian deskriptif, bertujuan untuk memberikan gambaran rinci tentang suatu gejala atau fenomena (Prasetyo dan Jannah, 2005). Pendekatan kualitatif deskriptif digunakan karena penelitian ini mempunyai tujuan untuk memperoleh jawaban yang terkait dengan pendapat, tanggapan atau persepsi seseorang sehingga pembahasannya disajikan secara kualitatif atau menggunakan uraian kata-kata. Penelitian ini juga merupakan sebuah studi kasus yang mengangkat fenomena yang terjadi dalam pelayanan kepada peserta pelatihan penyandang disabilitas yang mengikuti Pelatihan Dasar CPNS di Lembaga Administrasi Negara Jakarta. Penelitian ini lebih menekankan pada kedalaman subjek yang akan diteliti dan menghasilkan penelitian yang bersifat khusus dan tidak dapat dibuat rampasan/generalisasi (Sulistyo-Basuki 2010:113). Objek dalam penelitian ini adalah program Pelatihan Dasar CPNS di Pusbang Kader ASN LAN Jakarta. Penelitian ini menerapkan Penelitian ini berfokus pada apakah program pelatihan tersebut telah memiliki dan menerapkan aspek-aspek pelatihan inklusif bagi penyandang disabilitas. Sedangkan subjek dalam penelitian ini adalah pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan pelatihan, yaitu penyelenggara pelatihan, widyaiswara atau pengajar dan penyandang disabilitas yang menjadi peserta dalam pelatihan tersebut.

2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur dan studi lapangan melalui wawancara mendalam dan observasi. Bungin (2007) mengatakan bahwa *interview* mendalam adalah proses memperoleh informasi untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab secara tatap muka langsung antara *interviewer* dan informan. Sementara pengamatan atau observasi menurut Cresswell (2016) adalah ketika peneliti langsung mengamati fasilitas dan perilaku serta kegiatan dari individu-individu yang berperan di lokasi penelitian. Peneliti mengamati pelaksanaan penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS mulai dari tahap perencanaan (registrasi), pelaksanaan pembelajaran dalam jaringan/*online* hingga tahap pembelajaran luar jaringan/*offline*. Peneliti juga mewawancarai informan yang terdiri dari berbagai pihak yang terlibat dalam penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS di Pusbang Kader ASN tahun 2021- 2023 serta informan yang terkait dengan kebijakan penyelenggaraan pelatihan. Daftar responden seperti dalam tabel 1.

Tabel 1. Daftar informan

Kode	Jabatan Informan	Jumlah
R1	Kepala Pubangkader ASN	1
R2	Kepala Pusbin JF	1
R3	Pejabat di P3K Bangkom ASN	1
R4	Widyaiswara dan Coach	5
R5	Tenaga Administrasi	3
R6	Penyandang Disabilitas	2

Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semi-terstruktur. Pewawancara telah menyiapkan topik dan daftar pertanyaan sebelum melakukan wawancara (Sarosa, 2017). Topik wawancara pada penelitian ini antara lain : 1) Pendapat tentang kebijakan ada saat ini dan yang seharusnya ada untuk mendukung pelatihan inklusif, 2) Kebijakan tentang pengembangan SDM dalam pelatihan inklusif, 3) Pengetahuan, pengalaman dan pendapat tentang memfasilitasi pelatihan inklusif, 4) Kurikulum dan proses pembelajaran pada program reguler yang memiliki peserta disabilitas, 5) Fasilitas, 6) Sistem administrasi dan komunikasi. Wawancara dilakukan di lembaga Administrasi Negara Jakarta selama bulan Mei sampai dengan Juni 2024 secara tatap muka langsung dan secara daring atau *online*. Selain wawancara juga dilakukan pengamatan langsung dalam hal fasilitas serta proses jalannya pembelajaran pada saat pelatihan reguler yang terdapat peserta disabilitas selama penyelenggaraan pelatihan Latsar CPNS di LAN Jakarta tahun 2021-2023.

2.3 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif dengan metode deskriptif. Analisis data dimulai dari 1) Reduksi data untuk memilih hal-hal yang pokok dan fokus pada hal-hal penting, 2) penyajian data dalam bentuk kata-kata dengan menggunakan tabel agar lebih terorganisir, 3) Penarikan kesimpulan untuk mencari makna dari informasi yang terkumpul dan ditafsirkan sesuai dengan masalahnya. Data tersebut dihubungkan dan dibandingkan dengan lainnya sehingga mudah ditarik kesimpulan (Mile dan Huberman dalam Sugiyono (2016)).

2.4 Teknik Validasi Data

Sugiyono (2016) menyatakan bahwa dalam penelitian kualitatif, temuan atau data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan oleh peneliti dengan realitas yang sesungguhnya yang terjadi pada objek yang diteliti di lapangan. Untuk memastikan kredibilitas data yang terkumpul dilakukan triangulasi data dengan 3 teknik yaitu 1) triangulasi sumber dimana data yang telah dianalisis selanjutnya dimintakan kesepakatan dari sumber-sumber data tersebut, dan 2) Triangulasi teknik di mana data yang diperoleh melalui wawancara kemudian dicek dengan hasil observasi atau dokumentasi. Bila terdapat perbedaan maka dilakukan diskusi lebih lanjut sampai terdapat kepastian data.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

Berdasarkan pengamatan dan wawancara, diperoleh hasil penelitian seperti pada tabel 2, 3, 4, 5 dan 6.

Tabel 2. Temuan aspek regulasi

Aspek	Uraian	Sumber
Regulasi	1. Sudah ada kebijakan namun belum tersosialisasi dengan baik;	R1, R2, R3, R4, R5
	2. Perlu peraturan turunan yang berupa pedoman penyelenggaraan Latsar CPNS yang mengakomodir pelaksanaan pelatihan kelas reguler yang terdapat didalamnya peserta disabilitas (pedoman petunjuk teknis)	R1, R4, R5
	3. Pedoman penyelenggaraan yang ada saat ini belum mengatur pelatihan inklusif secara teknis dalam proses pembelajaran.	R1, R4, R5
	4. mengetahui adanya aturan tentang peserta disabilitas, namun tidak paham secara teknis.	R4, R5,

Regulasi dibuat oleh pihak berwenang untuk mengawasi segala hal agar dapat berjalan tertib dan lancar. Fungsi regulasi dalam sebuah program antara lain adalah sebagai kontrol dan batasan tertentu dan untuk memastikan terpenuhinya hak dan kewajiban. Hal ini juga berlaku pada penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS yang diikuti oleh peserta disabilitas yang telah diatur dalam Keputusan Kepala LAN. Menjawab pertanyaan tentang apakah mengetahui adanya peraturan tentang peserta disabilitas dalam penyelenggaraan Latsar CPNS, seluruh informan menjawab bahwa mereka mengetahui, tetapi tidak memahaminya secara teknis. Merespon pertanyaan tentang perlu tidaknya regulasi yang mengatur penyelenggaraan pelatihan inklusif pada latsar CPNS, Kepala Pusat Pengembangan Kader menyatakan bahwa regulasi yang saat ini sudah cukup, hanya diperlukan pedoman penyelenggaraan Latsar CPNS yang diikuti oleh peserta disabilitas. Pedoman tersebut akan menjadi dasar untuk pembekalan bagi penyelenggara pelatihan, widyaiswara, coach serta peserta sehingga penyelenggaraan pelatihan akan lebih ramah disabilitas dan terukur.

Tabel 3. Temuan aspek infrastruktur

Aspek	Uraian	Sumber
Infrastruktur	a. Sudah tersedia alat-alat bantu yang memudahkan penyandang disabilitas namun belum terlalu detail dan spesifik sesuai kebutuhan peserta penyandang disabilitas;	R5, R6

- | | | |
|----|---|--------|
| b. | Anggaran terkait infrastruktur bukan dalam kewenangan penyelenggara pelatihan sehingga perlu koordinasi yang baik dan detail dengan unit kerja terkait; | R1 |
| c. | Jika pelatihan diikuti oleh peserta disabilitas dengan gangguan <i>impairment</i> yang total, seperti tuna netra, tuna rungu atau wicara, maka perlu pengembangan infrastruktur yang lebih detail baik di tempat-tempat umum maupun di kelas-kelas; | R5, R6 |
| d. | Penyelenggara sudah berusaha melayani kebutuhan disabilitas dengan memilih kamar di asrama sesuai kebutuhan namun infrastruktur yang terkait dengan mobilitas peserta dalam proses belajar baik di kelas maupun di luar kelas belum maksimal; | R5, R6 |

Infrastruktur atau fasilitas secara jelas diatur dalam Keputusan Kepala LAN Nomor 13 Tahun 2022 tentang pedoman penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS. Keputusan tersebut memberikan tanggung jawab kepada penyelenggara pelatihan untuk memenuhi kebutuhan peserta penyandang disabilitas. Periode tahun 2022 - 2023, terdapat peserta penyandang disabilitas dengan gangguan pendengaran dan low vision. Menjawab pertanyaan kesesuaian antara kebutuhan peserta penyandang disabilitas dengan ketersediaan sarana dan prasarana, peserta disabilitas mengatakan sudah sesuai. Bahkan mereka merasa penyelenggara memperhatikan dan mengatur dengan baik kemudahan mobilitas penyandang disabilitas di lingkungan pelatihan. Hasil pengamatan juga menunjukkan bahwa sarana dan prasarana bagi peserta disabilitas dengan kelainan fisik minor, gangguan pendengaran dan low vision sudah cukup memadai. Namun belum ditemukan adanya simbol-simbol khusus atau sarana dan prasarana lainnya yang diperlukan jika peserta penyandang disabilitas dengan gangguan mayor. Merespon pertanyaan bagaimana penyelenggara memenuhi kebutuhan peserta disabilitas, Kepala Pusat Pengembangan Kader menegaskan bahwa mereka bukan pihak yang bertanggung jawab pada pengadaan dan penyediaan sarana dan prasarana. Mereka hanya berkoordinasi dengan pihak lainnya yaitu Bagian Umum. secara khusus beliau menyatakan diperlukan kajian mendalam terhadap kebutuhan spesifik untuk disampaikan kepada pihak berwenang, sehingga penyelenggaraan pelatihan akan lebih ramah disabilitas.

Tabel 4 Temuan aspek SDM

Aspek	Uraian	Sumber
SDM (Widyaiswara/ Coach dan Penyelenggara Pelatihan)	a. Belum semua widyaiswara/pengajar dan tenaga administrasi memiliki pengalaman mengajar/ mendampingi peserta disabilitas;	R4, R5, R6
	b. Tidak semua widyaiswara dan tenaga administrasi terinformasi akan adanya peserta disabilitas, khususnya jika gangguan bersifat minor dan tidak terlihat langsung sehingga ketidaktahuannya mempengaruhi empati dan pemilihan metode pembelajaran dan penyampaian materi pembelajaran yang kurang sesuai kepada peserta tersebut;	R4, R5
	c. Widyaiswara dan tenaga administrasi belum pernah memperoleh pelatihan secara khusus tentang pelatihan inklusif;	R4, R5
	d. Belum ada sistem pendamping pengajar yang terlatih dan fokus mendampingi peserta disabilitas.	R4, R6

Memfasilitasi pembelajaran pada penyandang disabilitas memerlukan pengetahuan, keterampilan dan empati dari para pengajar dan penyelenggara pelatihan yang berperan sebagai tenaga administrasi serta pendamping peserta. Pertanyaan wawancara kepada widyaiswara dan penyelenggara meliputi, (a) pengetahuan dan keterampilan tentang pelatihan inklusif, (b) pengalaman memfasilitasi peserta disabilitas, (c) saran terhadap strategi memfasilitasi peserta disabilitas di masa datang. Seluruh widyaiswara dan penyelenggara menyampaikan bahwa mereka belum pernah secara khusus mengikuti pelatihan tentang pembelajaran inklusif. Kemampuan memfasilitasi peserta disabilitas didasarkan atas inisiatif mereka sendiri. Hal ini diperkuat oleh Kepala Pusbin JFBangkom, sebagai pihak yang bertanggung jawab terhadap kebijakan pembinaan kompetensi pejabat Fungsional Widyaiswara, yang menegaskan bahwa belum ada kebijakan pengembangan kompetensi secara khusus terkait fasilitasi pelatihan inklusif.

Pada dasarnya beliau sangat setuju dan berminat untuk mengembangkan kompetensi widyaiswara dengan menyisipkan materi-materi terkait pelatihan inklusif ke dalam program pelatihan yang sudah ada. Jawaban yang serupa muncul dari penyelenggara pelatihan. Agar pelayanan kepada peserta disabilitas dapat dilakukan dengan lebih baik, penyelenggara pelatihan menyarankan agar tersedia informasi dari awal jika terdapat peserta disabilitas. Dengan info ini diharapkan mereka dapat lebih responsif dan memfasilitasi sesuai kebutuhan peserta disabilitas.

Tabel 5. Temuan aspek kurikulum

Aspek	Uraian	Sumber
Kurikulum (Metode pembelajaran, Media Pembelajaran dan Evaluasi Pembelajaran)	a. Kurikulum Latsar belum membedakan antara kelas reguler dan kelas reguler dengan peserta penyandang disabilitas;	R1, R4, R5, R6
	b. Fokus penyesuaian terletak pada metode pembelajaran, media pembelajaran;	R1, R4, R5, R6
	c. Metode pembelajaran masih fokus pada peserta normal, belum memenuhi kebutuhan peserta penyandang disabilitas, terlebih dengan level gangguan mayor/total;	R4, R5, R6
	d. Jika metode pembelajaran tidak memungkinkan untuk diikuti disabilitas, maka peserta tersebut hanya pasif mengamati di luar kegiatan;	R4, R5, R6
	e. Media pembelajaran masih belum memenuhi kebutuhan peserta penyandang disabilitas, terlebih dengan level gangguan mayor/total;	R4, R5, R6
	f. Perlu pengetahuan dan keterampilan dalam menyusun bahan ajar yang ramah disabilitas;	R1, R2, R3, R4, R5, R6
	g. Perlu tenaga khusus atau aplikasi yang memudahkan penyusunan bahan ajar yang ramah disabilitas;	R1, R4, R5
	h. Sistem penilaian yang ramah disabilitas juga belum diperhatikan. Kriteria kelulusan masih disamakan dengan peserta normal lainnya.	R1, R2, R3, R4, R5, R6

Evaluasi dalam hal perencanaan kebutuhan belajar pada Pelatihan Dasar CPNS di LAN Jakarta perlu dilakukan. Perencanaan tersebut meliputi perangkat pembelajaran seperti Rancang Bangun Pembelajaran Mata Pelatihan/Rencana Pembelajaran (RBPMP/RP) yang memperhatikan keberlangsungan dan keberhasilan proses belajar mengajar dengan dalam kelas reguler yang memiliki peserta penyandang disabilitas. Meskipun penyelenggaraan pelatihan mengedepankan kesetaraan, tidak dapat dipungkiri bahwa beberapa aspek dalam kurikulum membutuhkan penyesuaian. Informan R1 dalam wawancara mengakui bahwa proses pembelajaran selama Latsar tidak membedakan antara peserta reguler dengan peserta disabilitas. Pelatihan Dasar ini bukan pelatihan inklusif murni, melainkan program reguler yang memiliki peserta disabilitas. Pendapat R1 sejalan dengan pendapat R4 yaitu tenaga pengajar yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan metode dan media pembelajaran saat proses pembelajaran. Mereka juga menyatakan belum memiliki kapasitas khusus dalam menyusun strategi dan media pembelajaran bagi peserta disabilitas. Hasil pengamatan selama berlangsungnya proses pembelajaran juga menunjukan tidak ada perlakuan khusus terkait strategi dan media pembelajaran. Modul, LMS, bahan tayang, alat bantu audio dan visual belum mengakomodir kebutuhan peserta disabilitas atau masih berorientasi pada peserta reguler.

Hal sebaliknya disampaikan oleh para pendamping yang menyatakan bahwa mereka telah berupaya memberikan pendampingan khusus bagi peserta disabilitas. Dalam wawancara dengan peserta disabilitas, keduanya mengakui bahwa pelayanan bagi disabilitas yang diberikan oleh pendamping sudah mereka rasakan, namun dari sisi tenaga pengajar atau widyaiswara, peserta disabilitas menyatakan widyaiswara sepertinya belum banyak yang memahami dan tidak menyadari keberadaan peserta disabilitas dalam kelasnya sehingga lebih berfokus pada peserta reguler. R1 dalam wawancara ini menyatakan perlunya membangun pengetahuan, keterampilan serta sikap dari para pihak yang terlibat dalam penyelenggaraan pelatihan agar tercipta sebuah ekosistem pembelajaran dalam sebuah pelatihan inklusif.

Tabel 6 Temuan aspek administrasi dan komunikasi

Aspek	Uraian	Sumber
Administrasi, interaksi dan komunikasi	a. Proses registrasi peserta belum dapat mendata kebutuhan calon peserta disabilitas secara spesifik;	R5, R6
	b. Analisis peserta kurang akurat akibat dari pendataan yang kurang lengkap;	R4 R5
	c. Interaksi penyandang disabilitas terhambat karena rasa tidak percaya diri disebabkan kekurangan yang dimilikinya	R6
	d. Kurang percaya diri menyebabkan peserta menarik diri dari kegiatan pelatihan	R6
	e. Karena informasi yang kurang, maka muncul perlakuan yang kurang diharapkan bahkan menyinggung perasaan disabilitas.	R4, R5, R6
	f. Komunikasi yang mendukung pembelajaran dilakukan melalui Whatsapp Group. Banyaknya pesan tertulis memberikan beban tambahan bagi peserta dengan low vision atau tuna netra;	R4, R5, R6
	g. Komunikasi terkadang terhambat akibat ketidaktahuan pengajar, tenaga administrasi dan rekan peserta lainnya akan keberadaan peserta penyandang disabilitas.	R4, R5, R6

Perencanaan pelaksanaan pelatihan sangat bergantung pada informasi awal yang diperoleh dari proses registrasi. Hal ini disampaikan dalam wawancara dengan seluruh informan karena informasi yang diberikan oleh calon peserta penyandang disabilitas dapat digunakan sebagai acuan oleh tenaga administrasi untuk mempersiapkan fasilitas sesuai kebutuhan, proses pendampingan, dan menentukan model komunikasi yang tepat bagi penyandang disabilitas tertentu. R6 atau informan penyandang disabilitas menyampaikan bahwa informasi selama pelatihan masih berbasis tulisan. Hal ini akan menyulitkan peserta disabilitas dengan *low vision* atau tuna netra. R4, R5 dan R6 dalam wawancara juga menyatakan bahwa informasi tentang adanya peserta disabilitas dapat membantu widyaiswara dan coach dalam menyusun strategi pembelajaran dan media pembelajaran dan dapat meminimalisir kesalahpahaman yang muncul akibat adanya gap komunikasi antara pengajar, peserta dan tenaga administrasi dalam proses pembelajaran dapat diminimalisir. Model komunikasi dua arah harus dapat dibangun sehingga pesan maupun materi pembelajaran dapat diterima dengan baik.

3.2 Pembahasan

Penelitian evaluasi ini bertujuan untuk melihat kesiapan penyelenggaraan Latsar CPNS LAN Jakarta dalam menyelenggarakan pelatihan inklusif yang ditinjau dari aspek regulasi, infrastruktur, kompetensi SDM, kurikulum dan proses administrasi dan komunikasi. Dari aspek regulasi hampir seluruh informan memiliki pandangan yang sama, yaitu kebijakan yang ada saat ini belum menyentuh aspek teknis. Hal ini sejalan dengan temuan Suhendri (2020) yang menyatakan bahwa masalah besar yang dihadapi dalam pendidikan inklusif adalah kurangnya aturan teknis dan kebijakan yang terkait dengan penerapan pendidikan inklusif. Sebagian besar informan menyatakan bahwa perlu dibuat sebuah pedoman yang dapat menjadi panduan untuk melaksanakan pelatihan inklusif. Dari aspek infrastruktur, hampir semua informan menyampaikan bahwa secara umum sarana dan prasarana sudah memadai, namun masih diperlukan penambahan sarana prasarana bagi peserta disabilitas total atau peserta dengan kebutuhan khusus lainnya. Pada praktiknya pendidikan di Indonesia juga belum secara maksimal memenuhi kebutuhan peserta didik disabilitas. Masih banyak ditemui kendala khususnya di bidang sarana dan prasarana yang dibutuhkan di sekolah inklusi (Karsidi, 2015).

Pendapat para tenaga pengajar dan tenaga administrasi (R4 dan R5) yang semuanya menyatakan bahwa kurangnya pengetahuan dan pengalaman dalam memfasilitasi peserta disabilitas menjadi temuan yang sangat signifikan dalam aspek SDM. Hal yang sama juga menjadi perhatian dalam dunia pendidikan seperti yang disampaikan dalam penelitian Lestari (2019) tentang masih rendahnya kesiapan guru sekolah reguler untuk implementasi pendidikan inklusif. Masih rendahnya kesiapan dalam aspek SDM juga ditunjukkan dengan penerapan kurikulum yang belum ramah disabilitas. Hampir semua informan berpandangan perlunya peningkatan kemampuan SDM sehingga dapat diwujudkan dalam bentuk penyesuaian metode, media serta evaluasi pembelajaran yang ramah disabilitas. Dalam hal interaksi dan komunikasi, informan penyandang disabilitas (R6) merasakan bahwa

komunikasi belum maksimal memperhatikan kebutuhan penyandang disabilitas. Hasil pengamatan dalam proses pembelajaran juga menunjukkan bahwa interaksi dan komunikasi belum sepenuhnya menerapkan aturan dan strategi komunikasi yang tertulis dalam Pedoman Acara dan Komunikasi Inklusif yang dikeluarkan oleh Kementerian PPN/Bappenas (2019).

4. Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

Evaluasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk menilai sebuah objek melalui penggunaan data dan informasi yang relevan. Penelitian ini dilakukan untuk menilai kesiapan penerapan pelatihan ramah disabilitas pada penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS di LAN Jakarta ditinjau dari kesiapan 5 aspek, yaitu 1. regulasi, 2. fasilitas, 3. SDM, 4. kurikulum, dan 5. proses administrasi dan komunikasi. Temuan utama penelitian ini mengindikasikan bahwa meskipun pihak panitia penyelenggara telah berupaya untuk memenuhi ketentuan yang terdapat dalam regulasi terkait Pedoman Kurikulum Pelatihan Dasar CPNS, namun masih ditemui beberapa kendala. Salah satu kendala utama adalah belum adanya Petunjuk atau Pedoman Teknis yang spesifik untuk menangani peserta penyandang disabilitas. Kebijakan yang ada selama ini bersifat umum dan belum sepenuhnya mampu mengakomodir kebutuhan khusus peserta disabilitas, seperti aksesibilitas fisik, bahan ajar yang sesuai, dan metode pengajaran yang inklusif. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kesiapan penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS di LAN Jakarta yang diikuti oleh peserta penyandang disabilitas masih rendah.

4.2 Saran

- a. Dalam proses melakukan penelitian ini, terdapat keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian, diantaranya: keterbatasan kemampuan peneliti dalam menginterpretasikan dan menganalisis data, kurangnya jumlah responden, serta tidak ada peserta penyandang disabilitas dengan gangguan tingkat mayor yang menjadi responden. Dengan demikian diperlukan penelitian lanjutan dengan metode yang lebih sesuai untuk mengetahui kebutuhan yang harus dipenuhi agar tingkat kesiapan penyelenggaraan pelatihan Dasar CPNS meningkat.
- b. Penelitian ini mengungkapkan bahwa upaya penyelenggaraan pelatihan yang inklusif masih perlu ditingkatkan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi LAN untuk menyusun kebijakan yang lebih komprehensif dan inklusif dalam penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS, sehingga dapat menjamin bahwa semua peserta, termasuk mereka yang berasal dari formasi disabilitas, mendapatkan hak yang setara dalam pendidikan dan pelatihan di sektor publik.

Daftar Referensi

- Alhassan, A. M. (2014). Implementation of Inclusive Education in Ghanaian Primary Schools: A look at Teachers' Attitudes. *American Journal of Educational Research*, 2 (3), 142-148. <http://doi.org/10.12691/education-2-3-5>
- Aprilia, K. (2018). Evaluasi Pemasangan *Guiding Block* Jalur Khusus Penyandang Difabel Pada Trotoar Di Beberapa Ruas Jalan Kota Yogyakarta. <http://e-journal.uajy.ac.id/id/eprint/16248> (diakses tanggal 4 Juni 2024)
- Arikunto, S. (2007). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Aulia, R. (2022). Penerapan Model Evaluasi *Kirkpatrick* pada Pelatihan Dasar CPNS Hakim MA pada Mata Pelatihan Aneka di Balai Diklat Keagamaan. *Wawasan: Jurnal Kediklatan Balai Diklat Keagamaan* Jakarta, 1, 23-32. <https://doi.org/10.53800/wawasan.v1i2.34>
- Azizah, D., Fatonah, U., & S. (2023). Konsep Model *Kirkpatrick* Dalam Evaluasi Program Pelatihan. *Prosiding Teknologi Pendidikan*, 3" (1), 69-74. <https://pkm.uika-bogor.ac.id/index.php/PTP/article/view/1745> (diakses pada tanggal 5 Mei 2024)
- Basuki, S. (2010). *Metode Penelitian*. Jakarta: Penaku.
- BPS (2020) *Analisis Tematik Kependudukan Indonesia*: Badan Pusat Statistik <https://www.bps.go.id/id/publication/2023/09/28/97f0f54b0b527e3f7b0328a3/buku-ii-analisis-tematik-kependudukan-indonesia--migrasi-dan-ketenagakerjaan-.html> (diakses pada 6 Juni 2024)
- BPS (2021) *Indikator Pekerjaan Layak di Indonesia*. Jakarta: Badan Pusat Statistik. <https://webapi.bps.go.id/>

- (diakses pada 6 Juni 2024)
- Weiner, B. J., Lewis, M. A., & Linnan, L. A. (2009). Using Organization Theory to Understand the Determinants of Effective Implementation of Worksite Health Promotion Programs. *Health Education Research*, 24 (2), 292-305. <https://doi.org/10.1093/her/cyn019>
- Budimansyah, D. (2002). *Model Pembelajaran dan Penilaian*. Bandung: Remaja.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. California: Sage Publication Inc.
- Qory, D., dkk. (2024). Mewujudkan Birokrasi Inklusif Melalui Peningkatan Kesempatan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Penyandang Disabilitas Di Indonesia. *Kultura: Jurnal Ilmu Hukum, Sosial, Dan Humaniora*, 2, 150-162. <https://doi.org/10.572349/kultura.v2i6.1542>
- Fauzi, A. (2017). Pendidikan Inklusif Berbasis Kearifan Lokal dalam Praktik Sosial di Pesantren Zainul Hasan Genggong Probolinggo Jawa Timur. *Proceedings of Annual Conference for Muslim Scholars*, (Seri 2), 715-725. <https://doi.org/10.36835/ancoms.v0iSeri 2.72>
- Ghorbani, S., Jafari, S. E. M., & Sharifian, F. (2018). Learning to be: Teachers' Competences and Practical Solutions: A Step Towards Sustainable Development. *Journal of Teacher Education for Sustainability*. <https://doi.org/10.2478/jtes-2018-0002>
- Jenkins, J. R., Antil, L. R., Wayne, S. K., & Vadasy, P. F. (2003). How Cooperative Learning Works for Special Education and Remedial Students. *Exceptional Children*, 69(3), 279-292. <https://doi.org/10.1177/001440290306900302>
- Kemendikbud Ristek. (2022). Panduan Pelaksanaan Pendidikan Inklusif.
- Kementerian PPN/BAPPENAS (2019) Pedoman Acara dan Komunikasi Inklusif.
- Kuyini, A. B., & Desai, I. (2008). Providing instruction to students with special needs in inclusive classrooms in Ghana: Issues and challenges. *International Journal of Whole Schooling*, 4, 22-38.
- Layanan Mahasiswa Disabilitas. (2022). Ragam disabilitas. <https://ptinklusif.kemdikbud.go.id/s/2/ragam-disabilitas> (diakses tanggal 15 Mei 2024)
- Loerman, T. (2007). Seven Pillars of Support for Inclusive Education: Moving from "Why?" to "How?". *International Journal of Whole Schooling*, 3, 22-3.
- Majoko, T. (2019). Teacher Key Competencies for Inclusive Education: Tapping Pragmatic Realities of Zimbabwean Special Needs Education Teachers. *Sage Open*, 9. <https://doi.org/10.1177/2158244018823455>
- Maulana, A. F. (2023). Systematic Literature Reviews the Role of Educational Facilities and Infrastructure for Children with Special Needs at School. *Jurnal Asesmen dan Intervensi Anak Berkebutuhan Khusus*, 23, 98-106. <http://dx.doi.org/10.17509/>
- Mumpuniarti, M., & Lestari, P. (2019). Kesiapan Guru Sekolah Reguler Untuk Implementasi Pendidikan Inklusif. *JPK (Jurnal Pendidikan Khusus)*, 14(2), 57-61. <https://doi.org/10.21831/jpk.v14i2.25167>
- Nketsia, W., Opoku, M. P., Salovita, T., & Tracey, D. (2020). Teacher Educators' and Teacher Trainees Perspective on Teacher Training for Sustainable Development". *Journal of Teacher Education for Sustainability*, 22, 49-65. <https://doi.org/10.2478/jtes-2020-0005>
- Peraturan LAN No. 10 Tahun 2021 atas Perubahan Perlan 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Administrasi Negara.
- Peraturan Kepala LAN No. 13 Tahun 2023 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri PAN dan RB No. 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan PNS.
- Prasetyo, B., & Miftahul, L. J. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Purnomosidi, A. (2017). Konsep Perlindungan Hak Konstitusional Penyandang Disabilitas di Indonesia. *Jurnal Ilmu Hukum* <https://doi.org/10.24246/jrh.2017.v1.i2.p161-174>
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rizky, U. F. (2021). Pelatihan Inklusif Advokasi Kebijakan Hak-hak Penyandang Disabilitas di Komunitas SOBAT Difabel". *Civitas Consecratio*, 1, 57-68. <https://doi.org/10.33701/cc.v1i1.1783>
- Widiastuti, S., et al. (2017). Evaluation of The Implementation of The Educational Inclusion of Junior High School Level in Central Java Constructs. *Journal of Social Science Studies*, 4, 1. <https://doi.org/10.5296/jsss.v4i2.10694>
- Sarosa, S. (2017). *Penelitian Kualitatif: Dasar-Dasar (2nd Ed.)* Jakarta: Indeks.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta
- Suhendri. (2020). The Challenges of Inclusive Education in Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2, 2686-6056.
- Smeru. (2018). *Analisis Kemiskinan dan Ketimpangan Pemantauan, Evaluasi, dan Pembelajaran Penelitian Kebijakan*. <https://smeru.or.id/id/publication-id/laporan-tahunan-2018> (diakses 19 Juni 2024)
- Sukinah. (2020). *Sistem Penilaian Hasil Belajar Anak Berkebutuhan Khusus Dalam Implementasi Pendidikan Setting Inklusi*. <https://staffnew.uny.ac.id/upload/132313276/penelitian/SISTEM+penilaian+sistem+inklusif+1.pdf> (diakses 23 Juni 2024)
- Undang-Undang RI Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.
- Weiner, B. J. (2009). A theory of organizational readiness for change. *Implementation Sci*, 4”(67). <https://doi.org/10.1186/1748-5908-4-67>
- Zakia, D. L. (2015). Guru Pembimbing Khusus (GPK): Pilar Pendidikan Inklusi. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Univesitas Sebelas Maret*, Surakarta: 21 November 2015. Hal. 110 - 116