

Implementasi Program Manajemen Talenta dalam Mendukung Kemandirian Ekonomi Difabel Tunanetra pada Yayasan Urunan Kebajikan

Azel Raoul Reginald¹⁾, Supardi^{*2)} (10pt)

¹⁾Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Dosen Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: supardi@umsida.ac.id

Abstract. *The increasing number of visually impaired individuals facing economic challenges has prompted various organizations to seek effective solutions. This study explores the implementation of a talent management program at Urunan Kebajikan Foundation to support the economic independence of visually impaired individuals. The problem formulation addresses the challenges faced by visually impaired individuals in achieving economic self-sufficiency and how a structured talent management program can mitigate these challenges. The research aims to assess the effectiveness of this program in enhancing the economic capabilities of the participants. A qualitative method with a case study approach was used to gather in-depth data from program participants, administrators, and related stakeholders. The research findings indicate that the talent management program has significantly improved the economic skills and opportunities for visually impaired individuals, leading to increased independence and better quality of life. The study concludes that a well-implemented talent management program can be a pivotal factor in empowering visually impaired individuals economically.*

Keywords - Talent Management, Economic Independence, Visually Impaired, Urunan Kebajikan Foundation

Abstrak. *Meningkatnya jumlah individu tunanetra yang menghadapi tantangan ekonomi telah mendorong berbagai organisasi untuk mencari solusi yang efektif. Penelitian ini mengeksplorasi implementasi program manajemen talenta di Yayasan Urunan Kebajikan untuk mendukung kemandirian ekonomi individu tunanetra. Rumusan masalah membahas tantangan yang dihadapi oleh individu tunanetra dalam mencapai kemandirian ekonomi dan bagaimana program manajemen talenta yang terstruktur dapat mengurangi tantangan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menilai efektivitas program ini dalam meningkatkan kemampuan ekonomi para peserta. Metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus digunakan untuk mengumpulkan data mendalam dari peserta program, administrator, dan pemangku kepentingan terkait. Temuan penelitian menunjukkan bahwa program manajemen talenta telah secara signifikan meningkatkan keterampilan dan peluang ekonomi bagi individu tunanetra, yang mengarah pada peningkatan kemandirian dan kualitas hidup yang lebih baik. Studi ini menyimpulkan bahwa program manajemen talenta yang diimplementasikan dengan baik dapat menjadi faktor kunci dalam memberdayakan individu tunanetra secara ekonomi.*

Kata Kunci - manajemen talenta, kemandirian ekonomi, tunanetra, Yayasan Urunan Kebajikan

I. PENDAHULUAN

Individu tunanetra menghadapi tantangan besar dalam mengakses peluang pendidikan dan pekerjaan dibandingkan dengan individu difabel lainnya karena berbagai faktor yang disorot dalam makalah penelitian. Tantangan-tantangan ini termasuk diskriminasi dalam proses rekrutmen, kesenjangan dalam penegakan kebijakan, dukungan yang tidak memadai untuk pelatihan kejuruan, kurangnya kepercayaan pada kebijakan yang ada, dan hambatan psikologis, sosial, dan fisik dalam pengaturan pendidikan. Selain itu, masalah yang terkait dengan infrastruktur aksesibilitas semakin memperparah kesulitan ini [1][2][3][4][5]. Masalah ini menghambat inklusi penuh dan transisi karir yang sukses dari individu tunanetra, menekankan perlunya peningkatan dukungan, pengakuan, program pelatihan, dan penegakan kebijakan untuk meningkatkan akses mereka ke peluang pendidikan dan pekerjaan.

Layanan habilitasi bertujuan untuk meningkatkan kemandirian, partisipasi sosial, dan kepercayaan diri untuk individu tunanetra [6]. Program rehabilitasi komprehensif sangat penting untuk memberdayakan individu tunanetra untuk kehidupan produktif [5]. Di China, sistem pendidikan tinggi inklusif mendukung siswa tunanetra, tetapi universitas berjuang untuk memberikan dukungan yang memadai [7]. Untuk mengatasi tantangan ini, universitas harus menawarkan program yang disesuaikan, menarik wawasan dari perguruan tinggi pendidikan khusus, dan memberikan dukungan komprehensif untuk memastikan keberhasilan pendidikan dan hasil pekerjaan bagi individu dengan gangguan penglihatan. Pendekatan holistik ini dapat meningkatkan kemandirian dan kesejahteraan individu tunanetra.

Stigma dan diskriminasi terhadap individu tunanetra tetap ada di masyarakat dan tempat kerja [8]. Penelitian menunjukkan bahwa kesalahpahaman tentang kemampuan individu tunanetra menghambat akses mereka ke peluang kerja [9]. Selain itu, penelitian menyoroti faktor-faktor kelembagaan diskriminatif di pasar tenaga kerja yang menghambat penyisipan tenaga kerja lulusan difabel, menekankan perlunya intervensi kebijakan untuk mengatasi hambatan ini [10][11]. Selain itu, bias implisit terhadap difabel, termasuk tunanetra, telah diidentifikasi di antara para profesional Sumber Daya Manusia dan individu yang terlibat dalam keputusan perekrutan, menekankan perlunya peningkatan representasi difabel atau disabilitas di tempat kerja [5]. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya memerangi stigma dan diskriminasi untuk memberdayakan individu tunanetra untuk berpartisipasi penuh dalam kehidupan sosial dan ekonomi.

Jumlah total penyandang tunanetra di Indonesia bervariasi berdasarkan sumber yang berbeda. Menurut Kementerian Kesehatan Indonesia pada tahun 2017, diperkirakan ada 3,75 juta orang tunanetra di negara ini [12][13]. Selain itu, data dari Kementerian Soal untuk tahun 2022 melaporkan total 18.186 orang tunanetra, dengan 6.818 memiliki penglihatan rendah, yang merupakan populasi tunanetra di Indonesia [13]. Angka-angka ini menyoroti populasi yang signifikan dari individu tunanetra di Indonesia, menekankan pentingnya mengembangkan teknologi bantu dan sistem pendukung untuk meningkatkan kualitas hidup dan peluang mereka. Di Indonesia, sejumlah besar individu tunanetra menghadapi tantangan pengangguran. Data dari berbagai penelitian menyoroti prevalensi gangguan penglihatan di antara populasi pengangguran atau kurang pekerja [14]. Selain itu, faktor sosial ekonomi memainkan peran penting dalam kualitas hidup individu tunanetra, dengan status pekerjaan yang secara signifikan mempengaruhi kualitas hidup terkait visual [15]. Temuan ini menggarisbawahi isu mendesak pengangguran di kalangan individu tunanetra di Indonesia, menekankan perlunya intervensi yang ditargetkan untuk meningkatkan peluang kerja dan dukungan bagi populasi rentan ini.

Penelitian menyoroti kesulitan yang dihadapi oleh individu tunanetra dalam mengakses peluang kerja, termasuk diskriminasi dan akses terbatas ke pilihan pekerjaan [2]. Faktor-faktor seperti tingkat pendidikan yang rendah dan desain pekerjaan yang tidak memadai, diperparah oleh tantangan revolusi industri 4.0, berkontribusi pada tingkat pengangguran yang tinggi di antara para difabel, termasuk tunanetra [16]. Inisiatif sedang dilaksanakan untuk memberdayakan individu difabel, termasuk tunanetra, yang bertujuan untuk meningkatkan inklusi mereka dalam kegiatan ekonomi dan pasar tenaga kerja di Indonesia [17].

Penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi implementasi program manajemen talenta untuk mendukung kemandirian ekonomi individu tunanetra [18]. Penelitian di Provinsi DKI Jakarta menyoroti pentingnya kebijakan manajemen talenta, seperti pedoman pengembangan kompetensi dan pemetaan kompetensi sumber daya manusia, dalam mendorong akuisisi talenta, pengembangan, dan retensi [19]. Temuan ini menggarisbawahi potensi strategi manajemen talenta dalam meningkatkan pemberdayaan ekonomi tunanetra.

Teknologi bantu, seperti sistem email berbasis suara dan asisten robot pintar yang memanfaatkan teknologi AI dan IoT, memainkan peran penting dalam meningkatkan aksesibilitas dan kemandirian individu tunanetra, memungkinkan mereka mengakses peluang kerja [20]. Program pelatihan yang berfokus pada keterampilan hidup mandiri telah efektif dalam membantu individu tunanetra, termasuk mereka yang mengalami keterbelakangan mental, memperoleh berbagai keterampilan, mempromosikan kemandirian mereka [21]. Selain itu, mengidentifikasi kegiatan ekonomi yang sesuai dan memberikan dukungan hukum bagi pengusaha tunanetra merupakan langkah penting untuk meningkatkan kemandirian ekonomi mereka dan mengurangi risiko lingkungan [22]. Integrasi program manajemen talenta dan teknologi bantu memiliki janji yang signifikan dalam menumbuhkan kemandirian ekonomi populasi tunanetra, menyoroti pentingnya dukungan yang disesuaikan dan solusi inovatif [23].

Kesenjangan penelitian memainkan peran penting dalam mengarahkan kemajuan penelitian yang berdampak, terutama dalam bidang penerapan inisiatif manajemen talenta untuk mendukung kemandirian ekonomi individu tunanetra dalam organisasi seperti Yayasan Urutan Kebaikan. Literatur yang ada menggarisbawahi pentingnya menentukan kesenjangan penelitian untuk memberikan kontribusi substansial pada domain akademik [24]. Domain ilmu implementasi telah muncul sebagai titik fokus penting untuk menjembatani kesenjangan antara pengetahuan dan aplikasi praktis di berbagai sektor, seperti perawatan kesehatan, melalui advokasi intervensi berbasis bukti untuk meningkatkan hasil [25]. Selain itu, proses terlibat dalam penelitian memerlukan identifikasi kesenjangan pengetahuan dan memahami alasan yang mendasari di baliknya untuk mempromosikan eksplorasi dan kemajuan lebih lanjut [26]. Dengan mengatasi kesenjangan penelitian ini dan memanfaatkan prinsip-prinsip ilmu implementasi, organisasi seperti Yayasan Urutan Kebaikan dapat meningkatkan efektivitas program manajemen talenta untuk individu tunanetra, sehingga mendorong kemandirian ekonomi dan kesejahteraan secara keseluruhan.

Berdasar latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Implementasi Program Manajemen Talenta dalam Mendukung Kemandirian Ekonomi Difabel Tunanetra pada Yayasan Urutan Kebaikan". Dipilihnya Yayasan Urutan Kebaikan dalam penelitian dikarenakan Yayasan Urutan Kebaikan adalah sebuah lembaga nirlaba yang berperan aktif untuk memberikan kontribusi positif bagi masyarakat, terutama dalam hal pendidikan dan pemberdayaan kaum dhuafa, yatim dan difabel khususnya difabel tunanetra. Peneliti tertarik melakukan penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut karena nantinya hasil penelitian ini

diharapkan dapat membantu dalam mengidentifikasi tantangan yang dihadapi oleh difabel tunanetra serta mengidentifikasi peluang untuk meningkatkan inklusi dan pemberdayaan mereka. Selain itu, hasil penelitian dapat digunakan untuk mengembangkan strategi dan kebijakan yang lebih efektif dalam manajemen talenta difabel tunanetra. Ini mencakup perancangan program pelatihan, peningkatan aksesibilitas, dan pengembangan lingkungan kerja yang inklusif.

Manajemen talenta adalah pendekatan strategis yang penting untuk keberhasilan organisasi, dengan fokus pada mengidentifikasi, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan individu dengan potensi dan keterampilan yang luar biasa [27][28][29][30][31]. Ini melibatkan proses seperti akuisisi talenta, pengembangan, dan retensi untuk memastikan individu-individu ini berkontribusi secara signifikan terhadap tujuan dan visi organisasi. Individu bertalenta dipandang sebagai aset berharga, menantang untuk ditemukan, dan membawa nilai substansial bagi organisasi. Pendekatan penentuan posisi strategis menggarisbawahi mengamankan talenta untuk peran penting dalam organisasi. Praktik manajemen talenta yang efektif sangat penting bagi organisasi untuk memelihara sumber daya manusia mereka dan mempertahankan keunggulan kompetitif dalam lanskap bisnis saat ini.

Kemandirian ekonomi mengacu pada kemampuan suatu negara untuk mempertahankan pertumbuhan ekonomi tanpa terlalu bergantung pada pengaruh eksternal [32]. Hal ini sangat penting untuk memperkuat kedaulatan dan integritas nasional, terutama dalam menghadapi fluktuasi ekonomi global dan tekanan yang dipaksakan oleh entitas yang kuat [33]. Menilai kerentanan terhadap guncangan ekonomi eksternal dan berjuang untuk kemerdekaan ekonomi riil sangat penting bagi negara-negara yang bertujuan untuk mempertahankan pertumbuhan ekonomi.

Evolusi historis istilah difabel atau difabel atau disabilitas telah beralih dari konsep hukum yang membatasi hak ke pemahaman yang lebih bernuansa yang menekankan kemampuan daripada kekurangan [34]. Dalam karya-karya Defoe, difabel atau disabilitas digambarkan sebagai hasil dari interaksi sosial dengan implikasi politik, menunjukkan bagaimana keterbatasan fisik dan sensorik berdampak pada kekerabatan dan kebajikan [35]. Seiring waktu, berbagai model difabel atau disabilitas telah muncul, mencerminkan sikap masyarakat dan maju menuju pendekatan berbasis hak asasi manusia yang menekankan partisipasi yang setara dan perlindungan sosial [36]. Organisasi seperti Fenapaes telah mempengaruhi konsepsi difabel atau disabilitas, berjuang untuk dominasi dalam pendidikan khusus melalui perspektif integrasionis dan neoproduktivisme [37]. Di Amerika Latin, peningkatan perhatian terhadap hak-hak difabel atau disabilitas, dipengaruhi oleh Konvensi PBB, telah menyoroti model sosial dan pengalaman khusus difabel atau disabilitas lokal, menekankan pentingnya mengenali beragam kebutuhan untuk mempromosikan dukungan, aksesibilitas, dan inklusi dalam masyarakat [38].

Istilah “tunanetra” mengacu pada individu yang menghadapi tantangan karena penglihatan terbatas atau tidak ada, yang dapat berkisar dari ketunanetraan total hingga kehilangan penglihatan sebagian, yang berdampak pada aktivitas harian [39] [40]. Individu tunanetra dapat mengandalkan indera seperti pendengaran dan sentuhan untuk menavigasi lingkungan mereka [41]. Untuk mengatasi hambatan yang dihadapi oleh individu tunanetra, solusi inovatif telah diusulkan, seperti perangkat yang dapat dikenakan dengan kamera yang mengubah gambar menjadi umpan balik audio [42], asisten medis yang membantu membaca laporan dan layar perangkat, dan sistem mendeteksi dan mengklasifikasikan objek dan hambatan menggunakan teknik pemrosesan gambar. Kemajuan ini bertujuan untuk meningkatkan kemandirian, keamanan, dan kualitas hidup bagi individu tunanetra.

Manajemen talenta tunanetra melibatkan pengenalan kesalahpahaman dan tantangan yang dihadapi oleh kelompok ini dalam angkatan kerja [43]. Penelitian menekankan pentingnya memahami sikap dan perilaku yang mendalam dari individu tunanetra untuk membangun karir yang sukses dan berkelanjutan, menyoroti perlunya ketahanan, dukungan keluarga, dan adopsi teknologi [43].

Penelitian ini penting karena difabel tunanetra sering menghadapi tantangan dalam mengakses peluang kerja dan sumber daya ekonomi. Implementasi program manajemen talenta dapat membantu mengatasi hambatan ini dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Banyak difabel tunanetra memiliki potensi dan talenta yang belum dimanfaatkan secara maksimal. Dengan manajemen talenta yang tepat, potensi ini dapat dikembangkan dan dimanfaatkan untuk mendukung kemandirian ekonomi mereka. Memberikan dukungan ekonomi kepada difabel tunanetra tidak hanya membantu individu tersebut, tetapi juga berkontribusi pada keberlanjutan sosial dan ekonomi masyarakat secara keseluruhan.

Menggunakan pendekatan manajemen talenta yang biasanya diterapkan dalam konteks bisnis untuk mendukung kemandirian ekonomi difabel tunanetra adalah inovasi yang dapat memberikan perspektif baru dalam pengembangan program inklusif. Banyak program untuk difabel tunanetra berfokus pada bantuan sosial dan kesejahteraan. Namun, penelitian ini menekankan pada kemandirian ekonomi, yang merupakan pendekatan yang lebih berkelanjutan dan memberdayakan. Penelitian ini dilakukan dalam konteks spesifik Yayasan Urunan Kebaikan, yang mungkin memiliki pendekatan, program, dan strategi unik yang belum banyak diteliti sebelumnya. Ini menambah nilai keunikan dan kontribusi baru dalam literatur.

Penelitian ini bertujuan menilai bagaimana program manajemen talenta yang diterapkan oleh Yayasan Urunan Kebaikan dapat membantu difabel tunanetra mencapai kemandirian ekonomi, mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat keberhasilan implementasi program ini, sehingga dapat memberikan rekomendasi untuk

perbaikan dan pengembangan lebih lanjut, serta memberikan masukan yang berguna bagi pembuat kebijakan, praktisi, dan organisasi lain yang ingin menerapkan program serupa untuk mendukung difabel tunanetra.

Dengan menggabungkan urgensi, novelty, dan tujuan penelitian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kemandirian ekonomi difabel tunanetra melalui pendekatan manajemen talenta yang inovatif dan terfokus. Selain itu juga dengan memahami lebih baik tantangan yang dihadapi oleh difabel tunanetra, Yayasan Urunan Kebaikan dapat memperbaiki praktik dan prosedur mereka dalam merekrut, melatih, dan mengembangkan talenta difabel tunanetra. Penelitian ini dapat menghasilkan rekomendasi konkret untuk perbaikan dalam manajemen talenta difabel tunanetra di Yayasan Urunan Kebaikan, serta memberikan wawasan tentang praktik terbaik yang dapat diterapkan. Penelitian ini juga dapat membantu dalam meningkatkan kesadaran dan pemahaman masyarakat terhadap pentingnya mendukung dan memberdayakan difabel tunanetra.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif menawarkan eksplorasi mendalam tentang pengalaman, perspektif, dan konteks individu tunanetra dan staf yayasan terkait manajemen talenta, memungkinkan pemahaman bernuansa yang tidak mudah ditangkap oleh pendekatan kuantitatif [44] [45] [46] [47] [48]. Metode-metode ini, seperti wawancara, kelompok fokus, dan observasi, memungkinkan pengumpulan data yang fleksibel, menekankan sudut pandang dan pengalaman peserta. Dengan menggunakan teknik kualitatif, peneliti dapat menyelidiki seluk-beluk praktik manajemen talenta, mengungkapkan detail dan kompleksitas halus yang mungkin diabaikan oleh metode kuantitatif. Analisis mendalam ini membantu dalam mengungkap wawasan berharga untuk meningkatkan strategi manajemen talenta dan mengatasi kebutuhan unik individu tunanetra dalam konteks manajemen talenta.

Metode kualitatif memainkan peran penting dalam mengeksplorasi temuan baru dan teori yang muncul melalui eksplorasi data yang mendalam [49]. Mereka memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi praktik terbaik, tantangan yang sebelumnya tidak dikenal, dan peluang untuk meningkatkan pengelolaan talenta penyandang difabel tunanetra [50]. Penelitian kualitatif memberikan wawasan unik tentang pengalaman, perilaku, dan emosi manusia spesifik konteks, membantu dalam memahami bagaimana individu memahami kehidupan mereka dalam pengaturan sosiokultural [45]. Dengan memanfaatkan pendekatan kualitatif, peneliti dapat menyelidiki kebutuhan dan perspektif spesifik individu penyandang difabel tunanetra, mengungkap informasi berharga yang mungkin tidak terlihat melalui metode kuantitatif [51]. Eksplorasi komprehensif ini dapat mengarah pada pengembangan strategi yang lebih efektif untuk mendukung dan memberdayakan talenta penyandang difabel tunanetra di berbagai pengaturan.

Penelitian kualitatif sangat relevan dengan konteks organisasi karena menyelidiki dinamika internal dan budaya kerja, memberikan wawasan yang berharga [52] [53]. Metodologi ini memungkinkan para ilmuwan untuk memahami bagaimana dan mengapa orang berpikir dan bertindak seperti yang mereka lakukan, mengungkap siklus sosial dan sistem cara dasar manusia dalam berperilaku [45]. Dengan memanfaatkan metode kualitatif seperti wawancara mendalam dan pengamatan etnografi, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang fondasi organisasi [47]. Selain itu, penelitian kualitatif menawarkan fleksibilitas untuk mengeksplorasi fenomena budaya, sosial, politik, dan moral dalam organisasi, membantu dalam pengembangan rekomendasi dan strategi yang disesuaikan [54]. Pendekatan ini memungkinkan penyelidikan yang lebih mendalam terhadap apa saja yang mempengaruhi cara berperilaku hierarkis, bekerja dengan rencana informasi latar belakang tambahan, mediasi yang eksplisit dan kuat.

Fokus penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengevaluasi implementasi program manajemen talenta dalam mendukung kemandirian ekonomi difabel tunanetra di Yayasan Urunan Kebaikan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana program manajemen talenta diterapkan di yayasan ini dan sejauh mana program tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kemandirian ekonomi peserta yang memiliki gangguan penglihatan. Secara spesifik, penelitian ini akan memfokuskan pada aspek-aspek berikut: mengetahui perancangan dan implementasi program manajemen talenta, pelatihan dan pengembangan talenta, mengetahui dampak program terhadap kemandirian ekonomi peserta, peran stakeholder dalam mendukung implementasi program, serta evaluasi dan rekomendasi. Melalui fokus penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai implementasi program manajemen talenta di Yayasan Urunan Kebaikan dan kontribusinya terhadap kemandirian ekonomi difabel tunanetra.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini meliputi wawancara dengan informan kunci untuk menggali informasi secara mendalam mengenai implementasi program dan dampaknya. Kemudian observasi atau mengamati secara langsung kegiatan program manajemen talenta, seperti sesi pelatihan, workshop, dan aktivitas peserta dalam mengembangkan keterampilan mereka, serta dokumentasi berupa kumpulan data yang berkaitan dengan program, seperti laporan kegiatan, materi pelatihan, data peserta, dan catatan evaluasi program.

Informan kunci pada penelitian ini meliputi Ketua Yayasan Urunan Kebaikan selaku manajer program atau koordinator program manajemen talenta, Staf Yayasan Urunan Kebaikan selaku pengelola program, difabel tunanetra

yang menjadi peserta program, keluarga atau pendamping difabel tunanetra, komunitas atau lembaga sosial lainnya yang turut serta dalam mendukung program, serta mitra kerja atau sponsor program yang mana keikutsertaannya melalui program tanggung jawab sosial perusahaan mereka memiliki dampak yang besar [55][56]. Informan kunci ini dipilih untuk memberikan wawasan yang komprehensif tentang implementasi program, tantangan yang dihadapi, dan dampak program terhadap kemandirian ekonomi difabel tunanetra.

Keabsahan data dalam penelitian dapat diperoleh melalui uji kredibilitas dan transferabilitas. Uji Kredibilitas menggunakan triangulasi metode dan triangulasi sumber data, member checking, dan audit trail. Secara teknis, triangulasi metode dilakukan menggunakan berbagai teknik pengumpulan data seperti wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hal ini dilakukan untuk mengurangi bias dan meningkatkan validitas data. Contohnya, hasil wawancara dengan Ketua Yayasan akan dibandingkan dengan data observasi dari kegiatan pelatihan dan dokumentasi laporan kegiatan. Sedangkan triangulasi sumber data dilakukan guna membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber informan kunci, seperti Ketua Yayasan, staf yayasan, peserta program, dan mitra kerja. Misalnya, wawancara dengan peserta program akan diverifikasi dengan wawancara dari staf yayasan dan mitra kerja. Uji transferabilitas dilakukan dengan cara memberikan deskripsi yang detail, jelas, dan sistematis mengenai konteks penelitian, metode yang digunakan, serta temuan yang diperoleh. Hal ini akan memungkinkan pembaca untuk memahami dan menerapkan temuan penelitian ini pada konteks lain yang serupa. Kemudian menyusun laporan penelitian dengan cara yang memungkinkan peneliti lain untuk mengikuti dan mereplikasi penelitian ini. Laporan harus mencakup detail tentang proses pengumpulan data, analisis data, dan interpretasi temuan. Member checking dilakukan dengan cara melibatkan partisipan dalam mengecek hasil wawancara dan interpretasi data. Sedangkan audit trail dilakukan dengan cara mencatat secara rinci proses pengumpulan data dan analisis untuk memastikan transparansi dan dapat direplikasi.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan. Yang pertama, pengumpulan data. Data dikumpulkan melalui teknik wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Yang kedua, reduksi data dengan menyortir, memilih, dan menyederhanakan data mentah yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Yang ketiga, penyajian data yaitu data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk narasi untuk memudahkan pemahaman. Penyajian data ini mencakup deskripsi tentang implementasi program, pelatihan dan pengembangan talenta, dampak program, peran stakeholder, serta evaluasi dan rekomendasi. Yang keempat, penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal ditarik berdasarkan data yang telah disajikan. Kesimpulan ini kemudian diverifikasi melalui triangulasi dan member checking untuk memastikan keabsahan dan keandalan temuan. Kesimpulan akhir akan mencakup gambaran tentang bagaimana program manajemen talenta di Yayasan Urutan Kebaikan mendukung kemandirian ekonomi difabel tunanetra.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Berdasarkan wawancara dengan para informan, dapat ditemukan hasil penelitian terkait keberhasilan serta tantangan program ini. Gusti Mohammad Hamdan Firmanta memiliki pengalaman panjang dalam berinteraksi dengan tunanetra, dimulai dari kegiatan rutin bersama pemilik kos tunanetra hingga pendirian Yayasan Urutan Kebaikan. Melalui inisiatifnya, Gusti Mohammad Hamdan Firmanta dan tim menghadapi tantangan pandemi COVID-19 dengan meluncurkan kampanye "Ayo Pijat ke Tunanetra," yang secara signifikan meningkatkan jumlah pelanggan tunanetra. Program-program yang dilaksanakan seperti pelatihan digital, musik, dan penulisan naskah berfokus pada pengembangan keterampilan dan kemandirian ekonomi tunanetra.

Muhammad Zuhair Rozani sebagai staf yayasan memainkan peran kunci dalam pengelolaan program. Program-program utama seperti Gerakan Tunanetra Mengaji, Pelatihan Digital, dan Black Screen Community berhasil membantu tunanetra dalam berbagai aspek, meskipun ada tantangan terkait lokasi dan keterbatasan peralatan. Melalui evaluasi berkelanjutan dan feedback peserta, yayasan berkomitmen untuk terus memperbaiki kualitas program guna mendukung tunanetra untuk meraih kemandirian ekonominya.

Sebagai salah satu peserta tunanetra, Febriand Valentino mengalami perubahan signifikan setelah mengikuti berbagai program di yayasan. Keterampilan yang diperoleh dari pelatihan digital, pembuatan naskah, dan musik membantu Febriand Valentino dalam mencapai kemandirian ekonomi. Dukungan dari yayasan dan keluarga sangat mempengaruhi pencapaian Febriand Valentino, termasuk keberhasilannya dalam memulai bisnis online dan berkompetisi di berbagai kegiatan.

Pria Asmara Dewa yang juga merupakan peserta tunanetra mengalami peningkatan keterampilan, terutama dalam membaca Qur'an Braille, berkat program yang disediakan oleh Yayasan Urutan Kebaikan. Yayasan Urutan Kebaikan juga membantu Pria Asmara Dewa dalam belajar musik, menulis naskah, dan pelatihan digital. Dukungan yayasan berperan penting dalam mengatasi tantangan pribadi dan memotivasi Pria Asmara Dewa untuk berprestasi dan mewujudkan kemandirian ekonominya.

Mukhlis mendapatkan manfaat besar dari pelatihan digital yang ditawarkan oleh yayasan, termasuk keterampilan membuat proposal dan CV. Peran Mukhlis sebagai pengajar pelatihan digital menunjukkan perkembangan signifikan dalam keterampilan dan kepercayaan dirinya yang sebagai tunanetra. Dukungan yayasan dalam melawan rasa malas menjadi faktor penting dalam keberhasilan Mukhlis mencapai kemandirian ekonomi.

Sebagai ibu dari Febriand Valentino, Bu Sulastri mengamati perubahan positif dalam diri Febriand Valentino setelah mengikuti program yayasan. Dukungan keluarga sangat penting dalam keberhasilan program, dan Bu Sulastri berharap agar yayasan terus mengembangkan program untuk tunanetra agar lebih mandiri secara ekonomi.

Bu Ismi Widarti dari Lentera Qur'an mendukung program Yayasan Urunan Kebaikan, khususnya dalam penyediaan Al-Qur'an Braille. Dukungan dari organisasi seperti Lentera Qur'an memperkuat keberlanjutan program dan menunjukkan pentingnya kolaborasi dalam mendukung kemandirian ekonomi tunanetra.

Bu Nia Nelviza dari Uni Nia's Kitchen yang mana sebagai donatur atau pihak sponsor terlibat aktif dalam mendukung program yayasan. Motivasi Bu Nia Nelviza didorong oleh rasa syukur dan komitmen untuk membantu tunanetra. Dukungan berkelanjutan dari Bu Nia Nelviza menunjukkan pentingnya peran donatur dalam mengembangkan dan memperluas program yayasan.

B. Pembahasan

Program Manajemen Talenta di Yayasan Urunan Kebaikan menunjukkan dampak positif yang signifikan bagi tunanetra, terutama dalam hal kemandirian ekonomi dan pengembangan keterampilan. Program-program seperti Gerakan Tunanetra Mengaji, Pelatihan Digital, dan Black Screen Community telah berhasil meningkatkan keterampilan peserta dan memberikan peluang baru di berbagai bidang. Peningkatan keterampilan dalam membaca Qur'an Braille, teknologi digital, dan seni menunjukkan keberhasilan program dalam memenuhi tujuan utama.

Beberapa tantangan yang dihadapi termasuk masalah mobilisasi peserta, keterbatasan peralatan, dan persepsi masyarakat. Solusi yang diterapkan seperti membentuk Kelompok Belajar Mengaji (KBM) dan kolaborasi dengan donatur untuk menyediakan peralatan, telah membantu mengatasi kendala-kendala tersebut. Evaluasi berkelanjutan dan pengumpulan feedback dari peserta merupakan langkah penting untuk perbaikan program.

Dukungan keluarga, seperti yang ditunjukkan oleh Bu Sulastri, dan donatur, seperti Bu Nia Nelviza, sangat penting dalam kesuksesan program. Dukungan emosional dan material berkontribusi pada motivasi peserta dan keberlangsungan program. Kolaborasi dengan Lentera Qur'an selaku komunitas dan Uni Nia's Kitchen selaku bisnis memperkuat program dan menunjukkan pentingnya kerjasama dalam mendukung kemandirian ekonomi tunanetra.

Harapan untuk pengembangan lebih lanjut dari program ini termasuk perluasan jangkauan, peningkatan jumlah peserta, dan penyediaan lebih banyak peluang kerja. Komitmen yayasan untuk memperbaiki dan mengembangkan program sesuai dengan feedback peserta menunjukkan potensi keberlanjutan dan dampak yang lebih besar di masa depan.

IV. SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi program manajemen talenta pada Yayasan Urunan Kebaikan telah memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan kemandirian ekonomi dan pengembangan keterampilan tunanetra. Keberhasilan program ini dibuktikan adanya peningkatan kemandirian ekonomi pada tunanetra, adanya dukungan emosional dan sosial dari keluarga, donatur, dan organisasi atau komunitas lainnya, serta adanya inovasi dan adaptasi dalam menghadapi tantangan pandemi dengan meluncurkan kampanye program yang berhasil meningkatkan keterlibatan pelanggan dan memberikan dukungan ekonomi tambahan bagi tunanetra. Program pelatihan digital yang relevan dengan kebutuhan pasar juga menambah nilai positif bagi peserta.

Tantangan yang diperoleh dalam menjalankan program seperti keterbatasan peralatan dan masalah mobilisasi peserta masih menjadi kendala yang perlu diatasi. Meski demikian, upaya seperti kolaborasi dengan donatur untuk penyediaan peralatan telah membantu mengatasi sebagian kendala ini. Persepsi masyarakat terhadap tunanetra dan program yang dijalankan mungkin masih menghadapi tantangan. Peningkatan kesadaran publik dan pengurangan stigma perlu menjadi fokus untuk memaksimalkan dampak program dan walaupun evaluasi berkelanjutan serta pengumpulan feedback dari peserta sudah dilakukan, penting untuk terus memastikan bahwa masukan peserta diintegrasikan secara efektif dalam perbaikan program.

Rekomendasi untuk Pengembangan Program Manajemen Talenta dalam Mendukung Kemandirian Ekonomi Difabel Tunanetra pada Yayasan Urunan Kebaikan antara lain: adanya perluasan jangkauan, peningkatan peralatan dan infrastruktur, peningkatan kesadaran masyarakat dengan cara mengedukasi masyarakat tentang potensi dan kontribusi tunanetra, penguatan dukungan emosional dan sosial, serta meningkatkan sistem pengumpulan dan analisis feedback peserta untuk memastikan bahwa setiap masukan diakomodasi dalam perbaikan program.

Referensi

- [1] C. Eseadi and B. Molegogeng Diale, "Perspective on Career Transition of Students With Visual Impairments," *J. Res. Heal.*, vol. 13, no. 4, pp. 241–246, Jul. 2023, doi: 10.32598/JRH.13.4.2072.1.
- [2] F. Oberes, C. D. Rabaya, A. T. Rago, C. D. H. Sasam, and A. B. C. Jr, "A Meta-Synthesis on the Employment of Visually Impaired Individuals in the Philippines," *Int. J. Res. Appl. Sci. Eng. Technol.*, vol. 11, no. 4, pp. 1958–1968, Apr. 2023, doi: 10.22214/ijraset.2023.48039.
- [3] S. B. Boadi-Kusi, R. O. Amoako-Sakyi, C. H. Abraham, N. A. Addo, A. Aboagye-McCarthy, and B. O. Gyan, "Access to public transport to persons with visual disability: A scoping review," *Br. J. Vis. Impair.*, vol. 42, no. 1, pp. 71–85, Jan. 2024, doi: 10.1177/02646196231167072.
- [4] S. Matobako and M. Molahloe, "CHALLENGES EXPERIENCED BY LEARNERS WITH VISUAL IMPAIRMENT ON HIGH-STAKE ASSESSMENT," *Armen. J. Spec. Educ.*, vol. 7, no. 1, pp. 63–76, Mar. 2023, doi: 10.24234/se.v6i1.306.
- [5] E. P. Okonji, P. I. Okonji, E. Connors, and J. Leja, "Exploring the lived experiences of (un)employment among visually impaired persons in Nigeria: Implications for policy and practice," *Br. J. Vis. Impair.*, vol. 42, no. 2, pp. 505–517, May 2024, doi: 10.1177/02646196221148331.
- [6] I. Manitsa and F. Barlow-Brown, "The role of habilitation services in the lives of children and adolescents with visual impairments," *Br. J. Vis. Impair.*, vol. 42, no. 2, pp. 445–455, May 2024, doi: 10.1177/02646196221144870.
- [7] S. Sayed and A. Cenk, "Challenges of visually impaired university students in education: A meta-synthesis study," *i-manager's J. Educ. Psychol.*, vol. 16, no. 3, p. 46, 2023, doi: 10.26634/jpsy.16.3.18945.
- [8] M. Arrazola, J. de Hevia, I. Perrote, and R. Sánchez-Larrión, "Discrimination in access to employment for graduates with disabilities: proposals for improvement," *Disabil. Soc.*, pp. 1–21, Jun. 2023, doi: 10.1080/09687599.2023.2227332.
- [9] D. W. Derbyshire, A. E. Spencer, B. Grosskopf, and T. Blackmore, "The importance of disability representation to address implicit bias in the workplace," *Front. Rehabil. Sci.*, vol. 4, Mar. 2023, doi: 10.3389/fresc.2023.1048432.
- [10] A. M. Santuzzi, R. T. Keating, J. J. Martinez, and C. L. Baker, "8 Understanding the Complexity of Disability Stigma and its Consequences for Workers and Organizations," in *De Gruyter Handbook of Disability and Management*, De Gruyter, 2023, pp. 145–158. doi: 10.1515/9783110743647-009.
- [11] K. Fuentes, S. Hsu, S. Patel, and S. Lindsay, "More than just double discrimination: a scoping review of the experiences and impact of ableism and racism in employment," *Disabil. Rehabil.*, vol. 46, no. 4, pp. 650–671, Feb. 2024, doi: 10.1080/09638288.2023.2173315.
- [12] F. N. Izzah and U. Supriyadi, "APLIKASI BACA BUKU UNTUK TUNANETRA LOW VISION MENGGUNAKAN OPTICAL CHARACTER RECOGNITION DAN TEXT TO SPEECH," *J. Mandalika Lit.*, vol. 4, no. 1, pp. 250–261, Feb. 2023, doi: 10.36312/jml.v4i1.1574.
- [13] K. M. Mulyono, T. Budi Santoso, and R. W. Sudibyo, "Design and Implementation of Real-time Object Detection for Blind using Convolutional Neural Network," in *2022 International Electronics Symposium (IES)*, IEEE, Aug. 2022, pp. 554–558. doi: 10.1109/IES55876.2022.9888513.
- [14] A. Frian, F. Mulyani, H. Joachim, D. Anggreni, and W. Y. Effendi, "Employment

- Situation of Person with Disabilities: Case Study in Indonesia,” *Integr. J. Bus. Econ.*, vol. 3, no. 1, p. 93, Jan. 2019, doi: 10.33019/ijbe.v3i1.91.
- [15] Y. X. Chai *et al.*, “Relationship between vision impairment and employment,” *Br. J. Ophthalmol.*, vol. 107, no. 3, pp. 361–366, Mar. 2023, doi: 10.1136/bjophthalmol-2021-319655.
- [16] M. M. Cabatay and N. Azizah, “Disability-Inclusive Efforts Reflected in Development Programs: A Review of Literature and Recommendations for Scaling UP,” *Indones. J. Educ. Res. Rev.*, vol. 6, no. 1, pp. 54–65, Apr. 2023, doi: 10.23887/ijerr.v6i1.54787.
- [17] R. C. Tumorang, E. Firdaus, and H. Firmanda, “Implementasi Pemenuhan Hak Aksesibilitas Jalur Pemandu bagi Disabilitas Netra di Kota Pekanbaru,” *Amsir Law J.*, vol. 4, no. 2, pp. 143–155, Mar. 2023, doi: 10.36746/alj.v4i2.159.
- [18] S. Abhishek, H. Sathish, A. K. K, and A. T, “Aiding the Visually Impaired using Artificial Intelligence and Speech Recognition Technology,” in *2022 4th International Conference on Inventive Research in Computing Applications (ICIRCA)*, IEEE, Sep. 2022, pp. 1356–1362. doi: 10.1109/ICIRCA54612.2022.9985659.
- [19] S. Dwiputrianti, E. W. T.L, C. Octaviandy Purba, and A. Rizky Natasha, “Understanding the Implementation of Talent Management Policy in Local Government Case Study in DKI Jakarta Province,” *KnE Soc. Sci.*, Jun. 2023, doi: 10.18502/kss.v8i11.13566.
- [20] D. Malathi, S. Gopika, D. Awasthi, and D. Jayaseeli, “Voice Automation Mail System for Visually Impaired,” in *2023 International Conference on Networking and Communications (ICNWC)*, IEEE, Apr. 2023, pp. 1–6. doi: 10.1109/ICNWC57852.2023.10127558.
- [21] P. P, J. Sujathamalini, and G. Ravichandran, “Assistive and Digital Technology for the Education of Students with Visual Disabilities,” *Int. J. Res. Rev.*, vol. 10, no. 2, pp. 714–719, Feb. 2023, doi: 10.52403/ijrr.20230287.
- [22] A. Adel, A. Goda, M. Sadek, and M. Salama, “Enhancing Accessibility and Independence of Visually Impaired Individuals through AI, ML and IoT: The Development of a Smart Robot Assistant,” *Int. Uni-Scientific Res. J.*, vol. 4, pp. 61–76, 2023, doi: 10.59271/s45078.023.2301.11.
- [23] J. Madake, S. Bhatlawande, A. Solanke, and S. Shilaskar, “A Qualitative and Quantitative Analysis of Research in Mobility Technologies for Visually Impaired People,” *IEEE Access*, vol. 11, pp. 82496–82520, 2023, doi: 10.1109/ACCESS.2023.3291074.
- [24] R. Chand, “Framework for Identifying Research Gaps for Future Academic Research,” *IRA Int. J. Educ. Multidiscip. Stud.*, vol. 19, no. 2, p. 160, Jul. 2023, doi: 10.21013/jems.v19.n2.p12.
- [25] A. Westerlund, P. Nilsen, and L. Sundberg, “Implementation of Implementation Science Knowledge: The Research-Practice Gap Paradox,” *Worldviews Evidence-Based Nurs.*, vol. 16, no. 5, pp. 332–334, Oct. 2019, doi: 10.1111/wvn.12403.
- [26] Michael Nnaemeka Ajemba and Ebube Chinwe Arene, “Research gaps for future research and their identification,” *World J. Adv. Res. Rev.*, vol. 16, no. 1, pp. 575–579, Oct. 2022, doi: 10.30574/wjarr.2022.16.1.1062.
- [27] M. P. Joshi, “Talent Management,” 2023, pp. 193–207. doi: 10.4018/978-1-6684-7494-5.ch010.
- [28] J. Sen, A. Harianto, and I. P. Satrianny, “Talent Management in Human Resource Management to Improve Organizational Performance,” *Indones. J. Contemp. Multidiscip. Res.*, vol. 2, no. 2, pp. 95–108, Mar. 2023, doi: 10.55927/modern.v2i2.3460.
- [29] M. Rachmawati, E. Yochanan, H. Heriyanto, and Y. Prastyo, “The Role of Talent Management In Stimulating Human Resources Career Development,” *Devot. J. Res.*

- Community Serv.*, vol. 4, no. 1, pp. 279–288, Jan. 2023, doi: 10.36418/dev.v4i1.382.
- [30] D. B. Zhulamanova, G. K. Niyetalina, E. Tankova, and S. K. Iskenderova, “Talent management as a tool for the formation of human capital,” *Bull. “Turan” Univ.*, no. 3, pp. 212–222, Oct. 2022, doi: 10.46914/1562-2959-2022-1-3-212-222.
- [31] F. Z. M. Faseeh Ullah Khan, Hafiz Muhammad Ahmed Siddiqui, “A STUDY ON CRITICAL SUCCESS FACTORS, CHALLENGES AND OBSTACLES IN TALENT MANAGEMENT,” *Pakistan J. Int. Aff.*, vol. 5, no. 3, Sep. 2022, doi: 10.52337/pjia.v5i3.627.
- [32] G. Duhlicher, “Economic independence of the Republic of Moldova,” *Vector Eur.*, pp. 75–78, Apr. 2023, doi: 10.52507/2345-1106.2023-1.15.
- [33] H. E. Helmy, “New Estimates of the Economic Independence Index: Is Economic Independence Necessary for Sustaining Economic Growth?,” *J. Econ. Issues*, vol. 56, no. 3, pp. 904–936, Jul. 2022, doi: 10.1080/00213624.2022.2093582.
- [34] M. Bonner, *Disability*. London: CRC Press, 2023. doi: 10.4324/9781003420125.
- [35] J. S. Farr, “Disability,” in *Daniel Defoe in Context*, Cambridge University Press, 2023, pp. 276–283. doi: 10.1017/9781108872140.040.
- [36] A. Sotska, “EVOLUTION OF UNDERSTANDING OF DISABILITY AND THE CONCEPT OF «PERSON WITH DISABILITY»,” *Sci. Notes Ser. Law*, vol. 1, no. 13, pp. 52–5, Mar. 2023, doi: 10.36550/2522-9230-2022-13-52-56.
- [37] S. Altschuler, “Disability,” *J. Early Repub.*, vol. 43, no. 1, pp. 121–129, Mar. 2023, doi: 10.1353/jer.2023.0008.
- [38] S. Antebi, “Disability,” in *Latin American Studies*, Oxford University Press, 2023. doi: 10.1093/obo/9780199766581-0278.
- [39] M. Dr.S., R. G, S. V, and S. M, “Smart Assistive System for Visually Impaired Person,” *Int. J. Recent Trends Multidiscip. Res.*, pp. 20–25, Apr. 2023, doi: 10.59256/ijrtmr.20230402c06.
- [40] K. Pandey, D. Pandey, and R. Khan, “A Medical Assistant for the Visually Impaired,” 2023, pp. 91–110. doi: 10.4018/978-1-6684-6957-6.ch006.
- [41] S. Bhatlawande, S. Dhande, D. Gupta, J. Madake, and S. Shilaskar, “Pedestrian and Vehicle Detection for Visually Impaired People,” 2023, pp. 37–51. doi: 10.1007/978-981-19-8086-2_4.
- [42] D. K. Neupane, “Factors Affecting School Participation of Visually Impaired Children,” *Sch. J.*, pp. 108–121, Dec. 2022, doi: 10.3126/scholars.v5i1.55789.
- [43] A. U. Bhaskar, Y. Baruch, and S. Gupta, “Drivers of career success among the visually impaired: Improving career inclusivity and sustainability in a career ecosystem,” *Hum. Relations*, vol. 76, no. 10, pp. 1507–1544, Oct. 2023, doi: 10.1177/00187267221103529.
- [44] A. P. Costa, “Qualitative Research Methods: do digital tools open promising trends?,” *Rev. Lusófona Educ.*, no. 59, pp. 67–76, May 2023, doi: 10.24140/issn.1645-7250.rle59.04.
- [45] M. Radović-Marković, “Qualitative methods in economic sciences,” in *How to Conduct Qualitative Research in Social Science*, Edward Elgar Publishing, 2023, pp. 164–181. doi: 10.4337/9781800376199.00016.
- [46] E. U. GÖKÇE, “Qualitative Research Process Based On Explanation And Understanding In International Relations Studies, Methods And Computer Assisted Data Anaysis,” *Pamukkale Univ. J. Soc. Sci. Inst.*, Jun. 2022, doi: 10.30794/pausbed.1116961.
- [47] T. Greckhamer and S. Cilesiz, “Qualitative Research: Foundations, Approaches, and Practices,” in *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*, Oxford University Press, 2022. doi: 10.1093/acrefore/9780190224851.013.214.

- [48] E. Denny and A. Weckesser, “How to do qualitative research?,” *BJOG An Int. J. Obstet. Gynaecol.*, vol. 129, no. 7, pp. 1166–1167, Jun. 2022, doi: 10.1111/1471-0528.17150.
- [49] S. A. Dzogovic and V. Bajrami, “QUALITATIVE RESEARCH METHODS IN SCIENCE AND HIGHER EDUCATION,” *J. Hum. Res. Rehabil.*, vol. 13, no. 1, pp. 156–166, Apr. 2023, doi: 10.21554/hrr.042318.
- [50] C. Flynn, “Qualitative methods in social work,” in *How to Conduct Qualitative Research in Social Science*, Edward Elgar Publishing, 2023, pp. 182–203. doi: 10.4337/9781800376199.00017.
- [51] A. Cissé and A. Rasmussen, “Qualitative Methods,” in *Comprehensive Clinical Psychology*, Elsevier, 2022, pp. 91–103. doi: 10.1016/B978-0-12-818697-8.00216-8.
- [52] S. Elliott, K. Christy, and S. Xiao, “Qualitative Research Design,” in *The Cambridge Handbook of Research Methods and Statistics for the Social and Behavioral Sciences*, Cambridge University Press, 2023, pp. 420–440. doi: 10.1017/9781009010054.021.
- [53] O. A. Ponce, J. Gómez-Galán, and N. Pagán-Maldonado, “Qualitative research in education,” *IJERI Int. J. Educ. Res. Innov.*, no. 18, pp. 278–295, Dec. 2022, doi: 10.46661/ijeri.5917.
- [54] L. C. I. Cruz and L. M. Z. Sarmiento, “Qualitative Research as a Tool to Carry out Architectural and Industrial Design Projects: A Vision from the Academic Perspective,” *Eur. J. Form. Sci. Eng.*, vol. 5, no. 2, pp. 13–23, Oct. 2022, doi: 10.26417/ejef.v3i3.p6-12.
- [55] M. Wedysiage, S. Hatane, and D. Deviesa, “Corporate Social Responsibility and Competitive Advantage: The Evaluation of the Mediation role of Employee Commitment and Customer Satisfaction, (Study on Manufacturing Companies in Surabaya),” *Petra Int. J. Bus. Stud.*, vol. 4, no. 1, pp. 1–10, Jun. 2021, doi: 10.9744/ijbs.4.1.1-10.
- [56] S. Hermawan, T. Tawfeeq Yousif Alabdullah, S. Sriyono, S. Sudarso, and P. Utomo, “Green perspective on intellectual capital, corporate social responsibility, and competitive advantage: The role of firm performance,” *Environ. Econ.*, vol. 15, no. 1, pp. 97–107, May 2024, doi: 10.21511/ee.15(1).2024.08.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.