

BAB II

GAMBARAN UMUM TENTANG ORGANISASI INKLUSIF ONNI HOUSE SURABAYA DAN PROFIL LEMBAGA DESTINY LEARNING CENTER

Proses komunikasi menjadi organisasi inklusif yang melibatkan penyandang *down syndrome* untuk turut bekerja sebagai *waitress* merupakan situasi atau kasus yang unik dan sangat berhubungan dengan konteks sosial dan budaya dari komunikator yang terlibat. Dalam konteks penelitian, deskripsi tentang situasi dari representatif organisasi, karyawan non-disabilitas, pelanggan, fasilitator, hingga orang berkebutuhan khusus sebagai *waitress* diperlukan untuk memahami interpretasi dari komunikasi organisasi inklusif yang lebih komprehensif. Bab kedua dalam penelitian ini memberikan gambaran dan penjelasan yang lebih luas berkaitan dengan organisasi inklusif yang coba dimunculkan oleh ONNI House Surabaya dan profil mengenai lembaga Destiny Learning Center yang terjalin dalam kolaborasi untuk melibatkan penyandang *down syndrome* magang sebagai *waitress*.

2.1 Gambaran Umum Organisasi Perusahaan di Indonesia

Istilah organisasi merupakan suatu gambaran yang dekat dengan kehidupan setiap orang, terlebih bagi para kaum intelek yang mengenyam pendidikan tinggi (Enas, 2017). Pada dasarnya, organisasi berfungsi sebagai alat dan tempat di mana orang dapat bertemu dan bekerja sama (Zahra, 2023). Organisasi memegang peranan penting dalam kehidupan manusia, mulai dari organisasi pemerintahan, organisasi sosial dan kemasyarakatan, hingga lembaga swasta, seperti perusahaan. Dengan ini, organisasi menjadi *frame work* dalam upaya melancarkan bentuk kerja sama setiap aspek dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Tujuan organisasi yang bisa dicapai dengan menyeluruh adalah dengan menentukan situasi dan kondisi perkembangan teknologi dan informasi (Aslami, 2023) secara rasional dan sistematis. Rasional dan sistematis didefinisikan sebagai upaya melakukan kinerja yang terencana, terkendali, dan teratur dalam memanfaatkan sumber daya, termasuk uang, material,

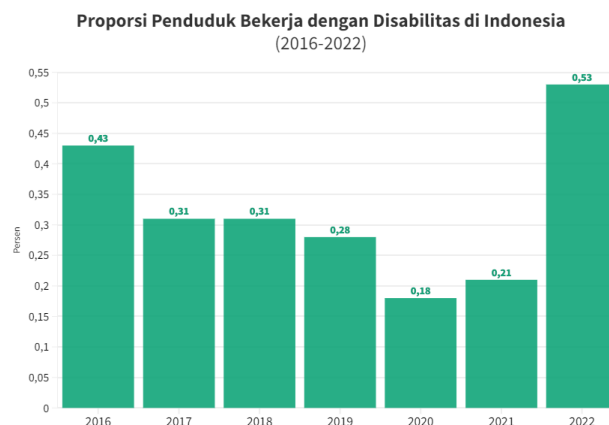
metode, lingkungan, ataupun sarana dan prasarana (Wiyata, 2018). Salah satu jenis organisasi yang berorientasi pada laba atau keuntungan adalah organisasi bentuk perusahaan atau bisnis.

Badan Pusat Statistik dalam Statistik Karakteristik Usaha 2022/2023 menyatakan bahwa badan hukum/badan usaha dari seluruh UMB usaha perseroan yaitu sebesar 77,37 persen, naik 10,15 persen dari statistik tahun sebelumnya. Meningkatnya jumlah badan usaha atau perusahaan seiring dengan meningkatnya persaingan di sektor perusahaan. Hal ini menyebabkan suatu sistem dalam organisasi menjadi bagian paling penting untuk mempertahankan keutuhan organisasi. Ada dua faktor yang memengaruhi upaya organisasi untuk berkembang dan bertahan, yaitu peluang dan kinerja organisasi. Keberhasilan kinerja merupakan salah satu aspek utama yang ingin dicapai agar pertumbuhan organisasi terus melesat (Halisa, 2020). Upaya yang perlu dimaksimalkan agar kinerja organisasi terus bertumbuh salah satunya dengan melibatkan kinerja individu yang ada di dalamnya, termasuk karyawan yang diharapkan dapat memberikan kontribusi efektif bagi perusahaan.

2.2 Partisipasi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di Indonesia

Sama halnya dengan orang lain, penyandang disabilitas memiliki hak untuk bekerja, mendapatkan pekerjaan yang layak, dan memiliki lingkungan kerja yang inklusif. Berdasarkan Pasal 11 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, penyandang disabilitas memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan melalui lowongan pekerjaan yang disediakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta tanpa adanya diskriminasi. Penyandang disabilitas didefinisikan sebagai orang-orang yang memiliki keterbatasan intelektual, sensorik, fisik, dan/atau mental dalam jangka waktu lama yang di mana apabila mereka berinteraksi di lingkungannya, mereka dapat mengalami hambatan serta kesulitan untuk aktif ikut serta bersosialisasi dengan warga negara (UU Nomor 8 Tahun 2016).

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 8 Pasal 53 Tahun 2016, semua instansi pemerintahan, termasuk pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan BUMN, harus mempekerjakan minimal 2% penyandang disabilitas. Sementara itu, perusahaan swasta wajib mempekerjakan minimal 1% penyandang disabilitas dari total jumlah pegawai atau pekerja. Selain itu, dalam UU Pasal 50 ayat (1) disebutkan, “Pemberi kerja wajib memberikan fasilitas ramah disabilitas dan akomodasi yang layak untuk penyandang disabilitas.” Adanya aturan ini seharusnya membuka kesempatan besar bagi penyandang disabilitas untuk semakin dilibatkan di dunia kerja dan berhak mendapatkan pekerjaan yang layak. Namun, faktanya masih banyak penyandang disabilitas yang belum berhasil mendapatkan pekerjaan karena kondisi fisik ataupun mental yang dimiliki. Dilansir dari *databoks.katadata.co.id*, Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan bahwa penyandang disabilitas kerap mengalami perlakuan tidak adil akibat kekurangan mereka, terutama dalam memperoleh pekerjaan. Padahal, dalam konteks pekerjaan yang layak, setiap orang yang memenuhi persyaratan harus diterima (BPS, 2021).



Gambar 2.1 Proporsi Penduduk Bekerja dengan Disabilitas di Indonesia (Sumber: Badan Pusat Statistik)

Pada tahun 2022, Badan Pusat Statistik (BPS) memiliki pendataan bahwa jumlah penyandang disabilitas yang berusia 15 tahun ke atas dan sudah mendapatkan status sebagai pekerja (baik pekerjaan tetap atau lainnya) adalah sebanyak 0,53%, meningkat sebesar 0,32% dari tahun sebelumnya. Akan

tetapi, dari jumlah angkatan kerja para penyandang disabilitas tersebut, tercatat sejumlah 720.748 pekerja disabilitas tidak semua tersalurkan ke perusahaan dari pemerintah maupun swasta. Dilansir dari *indonesia.go.id*, dari jumlah tersebut, hanya tercatat 1.271 penyandang disabilitas bekerja di 72 BUMN dan 4.554 penyandang disabilitas bekerja di 588 perusahaan swasta. Hal tersebut menunjukkan bahwa belum semua lembaga pemerintahan, baik pemerintah pusat, pemerintah daerah, hingga perusahaan swasta memenuhi batas minimum pelibatan penyandang disabilitas dalam lingkungan kerja yang sudah ditentukan dalam Undang-Undang RI Nomor 8 Tahun 2016. Tidak dapat dimungkiri, rendahnya presentase partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja juga disebabkan oleh berbagai hal. Faktor-faktor ini tidak terbatas pada tingkat pendidikan yang rendah untuk penyandang disabilitas, kenyataan bahwa penyandang disabilitas masih dipandang secara negatif atau distigma oleh masyarakat, dan adanya perbedaan keterampilan antara penyandang disabilitas dan pekerja normal.

Negara-negara di seluruh dunia secara konsisten memperjuangkan partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja. Salah satu hasil nyata dari perjuangan ini adalah penyelenggaraan Convention on The Right of Person with Disabilities (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas) yang telah ditandatangani oleh berbagai negara di dunia, termasuk Indonesia. Konvensi tersebut bertujuan untuk mengubah perspektif dunia terhadap penyandang disabilitas sehingga perhatian masyarakat tertuju pada penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak-hak daripada rehabilitasi dan pemulihan kondisi kesehatan. Oleh karena itu, negara bertanggung jawab untuk melindungi (*protect*), memenuhi (*fulfill*), dan menegakkan (*enforced*) hak-hak fundamental penyandang disabilitas (Hariant, 2016).

2.3 Lingkungan Kerja Inklusif untuk Penyandang Disabilitas

Dalam dunia kerja, penyandang disabilitas menghadapi banyak tantangan. Ini dapat datang dalam berbagai bentuk dan tingkatan, baik di dalam, maupun di

luar dunia kerja, seperti diskriminasi dan tingkah laku, pendidikan, dan pelatihan (United Nations-ESCAP, 2015). Padahal, mendapatkan pekerjaan sama pentingnya dengan memenuhi kebutuhan dasar lainnya, seperti pendidikan, kesejahteraan, dan kenyamanan (Rozali, dkk., 2017). Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas memberikan peluang kerja yang cukup signifikan bagi para penyandang disabilitas. Sebagaimana tercantum dalam Pasal 53 ayat (1) dan (2), undang-undang ini menjamin penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang ditawarkan oleh pemerintah dan perusahaan swasta.

Dikutip dari Ketemu Project, lingkungan kerja inklusif adalah ruang kerja yang tidak menghambat aktivitas penggunanya yang memiliki kebutuhan berbeda-beda. Inklusivitas memberikan kesempatan kepada semua orang untuk dapat berpartisipasi dalam aktivitas secara setara, mandiri, dan dengan percaya diri. Tempat kerja inklusif didefinisikan sebagai tempat kerja di mana setiap pekerja merasa dihargai dan diakui karena perbedaan mereka berkontribusi pada budaya dan hasil perusahaan. Tindakan afirmatif di tempat kerja yang inklusif menghilangkan dampak bias atau diskriminasi (Suryani, 2021). Bagi penyandang disabilitas, inklusivitas di lingkungan kerja adalah suatu hal yang sangat penting. Tempat kerja inklusif tidak selalu mengenai bangunan fisik, tetapi juga keadaan psikologis orang-orang di dalamnya demi meningkatkan produktivitas.

Pembangunan lingkungan kerja yang lebih kohesif, kolaboratif, dan kreatif, serta upaya untuk mencapai pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana dunia kerja mendukung inklusi juga dapat membantu mewujudkan lingkungan kerja inklusif. Pendekatan inklusi bertujuan untuk membangun komunitas yang inklusif, yakni ketika setiap individu memiliki kesempatan sama dalam berkembang dan berkontribusi tanpa terkecuali. Dengan ini akan memungkinkan orang untuk terlibat, meskipun berasal dari latar belakang, karakteristik, kemampuan, status, kondisi, etnik, dan budaya yang berbeda. Konsep lingkungan inklusif menunjukkan bahwa semua individu yang tinggal, berada, dan beraktivitas dalam lingkungan kerja

tersebut akan merasakan aman dan nyaman dalam mendapatkan hak, serta ketika mereka menjalankan kewajibannya (Widhawati, dkk., 2019). Dalam mencapai inklusi, menurut Lembaga Administrasi Negara RI, budaya kerja yang perlu didukung dalam lingkungan ini dilandasi beberapa hal, terutama dalam dukungan mengenai:

1) Nilai-nilai

Setiap pekerja dapat sungguh-sungguh dan berdedikasi untuk mendukung sistem kerja yang inklusif dengan internalisasi nilai-nilai. Menurut Kreitner dan Kinicki (2011), terdapat dua kategori nilai, yaitu nilai yang dinyatakan secara eksplisit (*espoused values*) dan nilai yang diterapkan (*enacted values*).

2) Simbol atau atribut

Pakaian kerja atau aksesoris lain yang memberi kesan inklusif dapat secara psikologis meningkatkan kepercayaan pelanggan dan anggota perusahaan.

3) Sikap dan perilaku

Mencakup pemahaman dan penghargaan terhadap *diversity*.

Lingkungan kerja inklusif diciptakan bukan hanya sebagai ajang pengakuan saja, melainkan juga harus direalisasikan secara baik dan matang. Perusahaan yang dapat menciptakan suasana inklusif di tempat kerjanya pastinya mempunyai kebijakan dan aturan yang mendukung bagi penyandang disabilitas. Sebagai contoh, yakni mendapatkan gaji atau insentif setara antara pekerja disabilitas dan pekerja non-disabilitas juga diperlukan apabila perusahaan ingin berkomitmen untuk menciptakan tempat kerja yang ramah disabilitas. Roberge, Lewicki, Hietapelto, dan Abdyldaeva (2011) menyatakan bahwa manajemen tenaga kerja yang efektif terutama kaitannya dengan penyandang disabilitas, dapat memberikan dampak signifikan pada kemajuan perusahaan jika dijalankan dengan baik dan dapat diakui. Hal ini dapat dicapai melalui peningkatan loyalitas karyawan (*employee retention*), peningkatan citra perusahaan, ekspansi pasar, dan penurunan absensi, hingga *turnover* karyawan. Hunsaker (2010) memperkuat pernyataan tersebut

dengan mengatakan bahwa pengelolaan tenaga kerja disabilitas yang tepat dapat membuat lingkungan kerja lebih inklusif, mendorong kreativitas, inovasi, dan kemampuan memecahkan masalah karena sudut pandang perusahaan semakin beragam.

2.4 Pengelolaan Tenaga Kerja Disabilitas Menuju Lingkungan Kerja Inklusif

Karyawan di level manajemen ataupun staf memiliki pemahaman berbeda tentang konsep tenaga kerja disabilitas yang dipengaruhi oleh persepsi, pendidikan, dan posisi seseorang di tempat kerja. Dalam kebanyakan kasus, persepsi orang tentang tenaga kerja penyandang disabilitas berubah ke arah yang lebih positif. Jika ini berkaitan dengan menciptakan lingkungan kerja inklusif di perusahaan yang memastikan bahwa semua orang di perusahaan, termasuk pimpinan dan karyawan tingkat terendah, memiliki pemahaman yang sama tentang tenaga kerja penyandang disabilitas.

Dalam upaya menciptakan lingkungan kerja inklusif, perusahaan atau organisasi beserta seluruh karyawan harus dapat dengan jelas menentukan apa yang dimaksud dengan keberagaman dan ruang lingkup yang cukup (Nilson, 1997). Ketentuan dalam menciptakan lingkungan kerja inklusif memerlukan komitmen bahwa perusahaan memiliki wewenang untuk melakukan rekrutmen, seleksi, dan/atau penempatan tenaga kerja dengan memahami prinsip-prinsip dasar, seperti transparansi, kebebasan, objektivitas, keadilan, dan kesetaraan.

Adanya perbedaan cara menanggapi situasi komunikasi dalam organisasi perusahaan antara karyawan non-disabilitas dengan *waitress down syndrome* mungkin terjadi karena ketidakbiasaan pelanggan dalam berkomunikasi dengan penyandang *down syndrome*. Dalam upaya meminimalisasi konflik antara *waitress down syndrome* dengan pelanggan, maka ONNI House Surabaya membuatkan buku menu khusus yang didesain agar mudah dipahami oleh pelanggan. Menu yang dimasukkan dalam buku menu khusus ini juga tidak semua menu yang ada di ONNI House Surabaya,

tetapi beberapa menu pilihan saja, digunakan hanya ketika masa kerja orang dengan *down syndrome* berlangsung.

2.5 Profil dan Sejarah ONNI House Surabaya

ONNI House merupakan salah satu organisasi perusahaan di Indonesia yang mengembangkan usahanya dalam sektor *food and beverages*. ONNI House (PT Ide Cipta Kreasindo) merupakan organisasi perusahaan yang berbentuk restoran. Nama “ONNI” sendiri diambil dari bahasa Nordik yang artinya kebahagiaan. Hal tersebut kemudian menjadi tujuan dari ONNI House untuk terus menginspirasi orang dengan beragam gagasan agar pada akhirnya setiap orang akan menjadi bagian dari kebahagiaannya tersendiri dalam hidup. Sesuai dengan namanya, ONNI House memiliki visi, “*Creating New Culture*” yang diharapkan dapat mencapai kebahagiaan ketika bisa mengutamakan *simplicity and nature*. Dalam upaya mencapai visi tersebut, ONNI membagi strategi besar organisasinya menjadi 4, di antaranya: *educating, improving, inspiring, hingga planting*.

ONNI House berawal dari Jakarta dan merupakan satu-satunya Café ONNI saat awal didirikan pada Juni 2018. Dengan Owner yang memiliki jiwa *family business*, ONNI House kemudian dibuka juga di Surabaya pada Agustus 2019. Pemilihan Kota Surabaya didasari oleh daerah kerja pemilik Café sehingga diharapkan dapat selalu *take charge* dan memudahkan koordinasi. Pembukaan ONNI House Surabaya belum diawali dengan fasilitas atau penawaran produk selengkap sekarang, buka dengan konsep ONNI *florist*. Awalnya, ONNI House Surabaya fokus pada pengembangan bisnis *florist* karena lokasinya berada di depan Platinum Green. Setelah kontrak Platinum Green habis dan sudah paham tentang manajemen, serta tata kelola, ONNI *florist* memutuskan membuka konsep seperti ONNI House di Jakarta, menjadi satu kesatuan antara ONNI *florist* dan ONNI *kitchen* dengan nama ONNI House Surabaya (Instagram @onnihouse.sby).

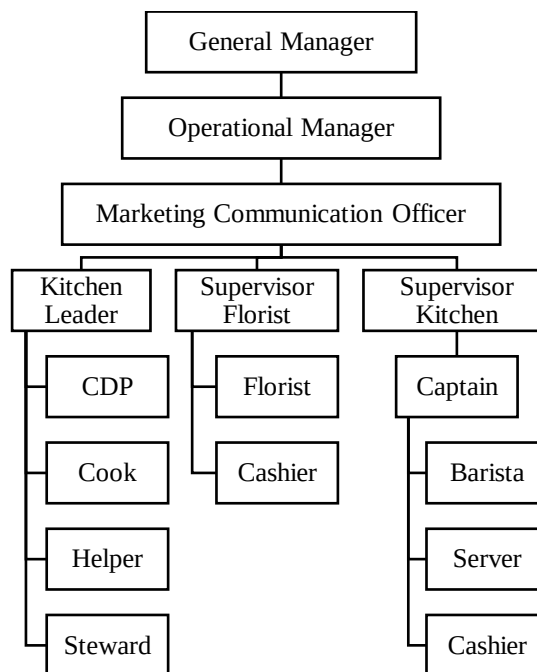
Berfokus menjadi organisasi perusahaan dengan konsep Café yang ingin terus membuat kebiasaan atau karya baru, ONNI mengglorifikasi

keempat misinya dengan beragam jenis produk yang ditawarkan. ONNI House bukan hanya sekadar Café yang menyajikan makanan dan minuman saja, melainkan juga membuka *florist* dan *home living store*. Beragamnya jenis produk yang ditawarkan ONNI House, selain pengunjung bisa menikmati makan minum, mereka juga bisa merangkai atau memesan bunga di *florist*, hingga membeli peralatan atau *souvenir* untuk hiasan di rumah. Beragam jenis produk yang ditawarkan ini sekaligus menunjukkan niat organisasi dalam menciptakan suasana kebahagiaan sehingga setiap orang yang datang ke ONNI bisa *enjoy* ke beberapa *space*, bukan hanya ONNI House sebagai restoran saja.

Dengan upaya mewujudkan kebahagiaan sesuai dengan nama ONNI House, mereka turut membuka beragam kegiatan yang bisa dilakukan pengunjung di tempat, seperti *workshop*, *talks*, *share corner*, *event market*, *creative space*, *community based*, *games*, hingga perayaan berbagai hari besar. Kegiatan ini juga selaras dengan visi yang diyakininya, yakni *inspire to people*, di mana setiap kegiatan yang dilakukan diharapkan dapat memberikan inspirasi dan kebahagiaan bagi para pengunjung ONNI House.

2.6 Struktur Organisasi ONNI House Surabaya

Organisasi yang sehat merupakan organisasi yang memiliki struktur yang terorganisir dengan jelas. Struktur organisasi digunakan untuk memperjelas alur koordinasi dan berkomunikasi sehingga dapat menciptakan kerja sama yang efektif dalam organisasi. Dari struktur ini, setiap divisi yang ada di ONNI House Surabaya tentu memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Hingga pada tahun 2024, ONNI House Surabaya memiliki total karyawan 26, di antaranya 1 Operasional Manager, 1 Marketing Communication Officer, 16 Karyawan di *Kitchen*, dan 8 Karyawan di *Florist*. Berikut merupakan Struktur Organisasi ONNI House Surabaya:



Gambar 2.2 Struktur Organisasi ONNI House Surabaya

2.7 Profil dan Sejarah Destiny Learning Center

Destiny Learning Center merupakan organisasi non-profit yang bergerak di bidang non akademis dan pelatihan. Awalnya, Destiny membuka kelas pelatihan berupa *workshop* yang diselenggarakan secara *online* pada tahun 2020 dengan nama Dream Designer Project. Kelas ini diinisiasi oleh ketiga mantan guru yang pernah mengajar di sekolah inklusi. Memulai *workshop* secara *online*, Dream Designer Project membuka kelas-kelas keterampilan, seperti *baking class*, *water color class*, *art class*, dan *acrylic painting class*. Menginjak tahun 2022, Dream Designer Project mengerucutkan fokus pelatihannya pada anak-anak. Dengan pengalaman ketiga guru di sekolah inklusi, Dream Designer Project kemudian mengerucutkan lagi tujuan lembaganya kepada pelatihan untuk anak berkebutuhan khusus dan mengubah namanya menjadi Destiny Learning Center (Instagram @hi.destinyproject).

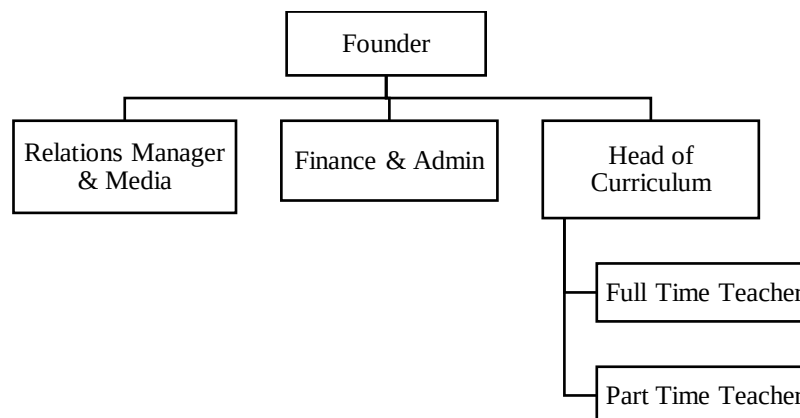
Membuka tempat singgah untuk menampung murid, Destiny Learning Center turut memulai kelas pelatihan bagi anak berkebutuhan khusus pada tahun 2023. Seluruh kegiatan, mulai dari kelas pelatihan hingga mingguan

dilaksanakan di Jalan Klampis Aji II Nomor 15, Sukolilo, Surabaya Timur. Program The Destiny sebagai program besar pertama dari Destiny Learning Center membuka pendaftaran untuk angkatan pertama 2023 untuk anak berkebutuhan khusus usia 12 tahun ke atas. Berdiri dengan visi, “*to help every child to find and fulfill their destiny*”, Destiny Learning Center hadir untuk memberikan bantuan dan dukungan untuk setiap anak, terlebih untuk *special needs children* supaya dapat menemukan dan mengembangkan talenta anak. Pada pelaksanaannya, Destiny Learning Center memberi materi ajar dan teladan bagi anak-anak untuk dapat menjalani hidup bermasyarakat dan mampu bekerja untuk memperoleh penghasilan melalui fokus kelas *di life skill* dan *entrepreneurship*.

Dalam pengelolaannya sebagai lembaga, Destiny Learning Center masih berada di bawah naungan Yayasan Panah Terang Nusantara dan sedang mengurus perizinan pendirian lembaga non-akademis di bawah Dinas Sosial Kota Surabaya. Menaungi total 23 murid dengan perhitungan hingga awal Februari 2024, Destiny Learning Center memiliki 11 guru yang mendampingi, termasuk karyawan tetap dan *part-time*, di luar guru les.

2.8 Struktur Organisasi Destiny Learning Center

Setiap organisasi memiliki tujuan utama sebagai komitmen demi kelancaran dan kontinuitas yang terorganisir dan jelas. Struktur organisasi menjadi salah satu faktor yang memengaruhi komitmen organisasi (Ma'rufi & Anam, 2019). Struktur organisasi digunakan untuk memperjelas alur koordinasi dan komunikasi sehingga dapat menciptakan kerja sama efektif dalam organisasi. Setiap divisi yang ada di Destiny Learning Center tentu memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Berikut merupakan Struktur Organisasi Destiny Learning Center:



Gambar 2.3 Struktur Organisasi Destiny Learning Center

2.9 Program Destiny Learning Center

2.9.1 The Seeds

The Seeds merupakan program untuk mencari dan mengenalkan berbagai macam bentuk talenta atau bakat kepada anak. Kegiatan yang ada pada program ini beragam, di antaranya: *painting* atau *drawing*, merajut, *baking*, *simple digital design*, hingga *coding*. Program ini dibuat untuk memberikan pelatihan kepada murid berkebutuhan khusus dalam bentuk kursus dengan pertemuan singkat selama 90 menit, dilaksanakan dua kali pertemuan dalam kurun waktu satu minggu. The Seeds diperuntukkan bagi murid yang belum tahu arah minat dan bakatnya sehingga perlu dicari di program ini untuk mencoba semua bentuk praktik pembelajaran agar dapat menentukan minat spesifik di pertemuan berikutnya.

2.9.2 The Dream

The Dream merupakan program lanjutan dari The Seeds dengan fokus untuk menajamkan dan membekali berbagai aktivitas yang mendukung perkembangan bakat murid. Program ini juga berbentuk kursus dengan pertemuan singkat selama 90 menit, tetapi dibuka bagi murid yang sudah *advance* dan lebih mengerti ke mana arah minat bakatnya. The Dream diperuntukkan bagi murid yang sudah mengerucutkan minatnya ketika melalui praktik pembelajaran dari beberapa pertemuan.

2.9.3 The Destiny

The Destiny merupakan program untuk remaja dan dewasa berkebutuhan khusus. Program ini dikhususkan untuk melatih murid menjadi pribadi yang mandiri dan mampu bekerja atau berkarya melalui pelatihan keterampilan dengan pertemuan rutin seperti sekolah, dilaksanakan setiap Senin sampai Kamis pukul 08.00—12.00. Dengan durasi dan intensitas pertemuan yang lebih sering, The Destiny berfokus untuk mendalami *life skill* dan *entrepreneurship*.

2.9.4 Field Trip

Field Trip merupakan program untuk mengenalkan murid kepada dunia profesi atau tempat umum. Program ini dikhususkan untuk melatih kepekaan murid bahwa mereka hidup dalam lingkungan sosial dengan aktivitas yang beragam. Field Trip akan mengajak murid untuk bisa memahami apa fungsi transportasi umum, supermarket, dan lingkungan luar secara menyeluruh.

2.9.5 Internship

Internship merupakan salah satu bentuk komitmen Destiny Learning Center dalam mengenalkan murid kepada profesionalitas. Bekerja sama dengan pihak eksternal yang memiliki *goal* dan *value* sama seperti Destiny, murid akan diajak untuk bekerja di profesi terkait. Program ini fokus untuk mengasah *entrepreneurship* murid untuk memahami apabila ingin memiliki uang atau pendapatan, mereka harus bekerja terlebih dahulu.