

PROGRAM INKLUSI DUNIA KERJA BAGI DISTABILITAS MELALUI PELATIHAN DAN PENDAMPINGAN KARIR DI HIMPUNAN WANITA DISABILITAS INDONESIA (HWDI) JAWA TIMUR.

M. Hasan Ubaidillah

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

ubaidillah_mhasan@uinsa.ac.id

Abstrak

Penyandang disabilitas, khususnya perempuan, masih menghadapi berbagai hambatan dalam mengakses peluang kerja yang adil dan setara. Proposal ini bertujuan untuk mengembangkan program pelatihan keterampilan dan pendampingan karir bagi anggota Himpunan Wanita Disabilitas Indonesia (HWDI) Jawa Timur, guna mendorong peningkatan kapasitas dan kemandirian ekonomi mereka. Kegiatan ini merupakan kelanjutan dan pengembangan dari semangat program HEAL (Promote Human Rights and Equality to Achieve Sustainability in West Nusa Tenggara and East Java, Indonesia) dan MAJu (eMpowering Access to Justice) yang telah berfokus pada pemberdayaan kelompok rentan dan perluasan akses terhadap keadilan sosial. Metode yang digunakan meliputi pelatihan berbasis kebutuhan peserta, lokakarya, dan pendampingan karir, dengan sumber data diperoleh dari pemetaan kebutuhan dan aspirasi anggota HWDI. Lokasi kegiatan berada di wilayah Jawa Timur dengan komunitas HWDI sebagai mitra utama. Pendekatan yang digunakan bersifat partisipatif dan berorientasi pada pemenuhan hak asasi manusia. Program ini diharapkan dapat memperkuat posisi penyandang disabilitas dalam dunia kerja dan menjadi contoh praktik pemberdayaan yang berkelanjutan.

Kata kunci: Disabilitas, Dunia Kerja, Pelatihan, HWDI.

PENDAHULUAN

Penyandang disabilitas merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari masyarakat dan memiliki hak yang setara dalam seluruh aspek kehidupan, termasuk dalam hal pekerjaan. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa kelompok ini, terutama perempuan penyandang disabilitas, masih menghadapi berbagai hambatan dalam memperoleh akses terhadap pekerjaan yang layak dan bermartabat (Widinarsih, 2019). Hambatan tersebut mencakup keterbatasan fisik dan sensorik, stigma sosial, rendahnya tingkat pendidikan dan

keterampilan, minimnya infrastruktur yang ramah disabilitas, hingga terbatasnya kesempatan kerja dari sektor formal maupun informal.

Berdasarkan tulisan (Arifin, 2025) dalam data BPS (Badan Pusat Statistik) dalam tulisan membuat kategori khusus mengenai perkembangan hak pekerjaan Penyandang Disabilitas berdasarkan konsep Washington Group. Menurut laporan BPS, per 2023, jumlah Penyandang Disabilitas mencapai 22,97 juta jiwa atau 8,5 persen dari total jumlah penduduk Indonesia. Berdasarkan laporan Indikator Pekerjaan Layak di Indonesia 2023 yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS), tercatat bahwa dari total 139.852.377 penduduk yang bekerja, hanya sekitar 0,55% atau sekitar 763.925 orang merupakan penyandang disabilitas. Mayoritas dari mereka bekerja di sektor informal, dengan proporsi terbesar berada pada kategori berusaha sendiri (0,85%), diikuti oleh pekerja bebas, buruh tidak tetap, dan pekerja keluarga atau yang tidak dibayar. Jika dibandingkan dengan data tahun 2022, memang terdapat sedikit peningkatan dalam proporsi penyandang disabilitas yang bekerja, terutama pada kategori berusaha sendiri (dari 0,81% menjadi 0,85%) dan buruh (dari 0,23% menjadi 0,26%). Namun demikian, data ini menunjukkan bahwa penyandang disabilitas masih sangat terbatas aksesnya terhadap pekerjaan yang layak, stabil, dan dilindungi secara hukum. Ketergantungan pada sektor informal membuat mereka rentan terhadap berbagai risiko sosial dan ekonomi, seperti ketiadaan perlindungan hukum ketenagakerjaan, tidak adanya kepastian pendapatan, serta keterbatasan akses terhadap jaminan sosial (Yumni et al., 2024). Dalam skema jaminan sosial nasional, misalnya, penyandang disabilitas yang bekerja di sektor informal dikategorikan sebagai peserta bukan penerima upah (BPU), yang berarti mereka harus membayar iuran secara mandiri untuk mendapatkan perlindungan dasar dalam bidang ketenagakerjaan dan kesehatan.

Padahal, jaminan hukum terhadap hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan telah ditegaskan secara jelas dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Lebih spesifik lagi, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menegaskan prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi bagi penyandang disabilitas di berbagai sektor, termasuk ketenagakerjaan (Hafid & Bariun, 2025). Dalam Pasal 53 Undang-undang tersebut, disebutkan bahwa pemerintah, pemerintah daerah, BUMN, dan BUMD wajib mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari jumlah keseluruhan pegawai, sedangkan sektor swasta diwajibkan menyediakan kuota sebesar 1%. Namun, hingga kini pelaksanaan ketentuan tersebut masih jauh dari ideal karena lemahnya pengawasan dan rendahnya kesadaran dunia usaha (A. Priamsari, 2019).

Di sisi lain, Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas di Bidang Ketenagakerjaan, pemerintah berupaya memperkuat sistem layanan yang mendukung penyandang disabilitas untuk dapat bekerja dan berdaya secara ekonomi. Namun demikian, regulasi yang ada belum sepenuhnya diterjemahkan dalam tindakan nyata di tingkat lokal, khususnya dalam bentuk program pelatihan keterampilan dan pendampingan karir yang berbasis kebutuhan riil penyandang disabilitas (A. Priamsari, 2019).

Himpunan Wanita Disabilitas Indonesia (HWDI) merupakan organisasi masyarakat yang menghimpun perempuan penyandang disabilitas dan memperjuangkan hak-haknya dalam berbagai aspek kehidupan. Di Provinsi Jawa Timur, HWDI menjadi wadah penting bagi perempuan disabilitas untuk saling mendukung, berbagi informasi, dan memperjuangkan kesetaraan hak. Akan tetapi, masih terdapat keterbatasan akses terhadap program-program penguatan kapasitas yang dapat meningkatkan kesiapan kerja dan kemandirian ekonomi para anggotanya. Sebagian besar dari mereka belum memiliki keterampilan teknis yang relevan dengan kebutuhan pasar, sementara peluang kerja yang tersedia juga sangat terbatas .

Berangkat dari realitas tersebut, proposal ini menawarkan program pelatihan keterampilan dan pendampingan karir yang dirancang khusus untuk anggota HWDI Jawa Timur. Program ini merupakan kelanjutan dari semangat program-program sebelumnya seperti HEAL (*Promote Human Rights and Equality to Achieve Sustainability in West Nusa Tenggara and East Java, Indonesia*) (Institute, 2021) dan MAJu (*eMpowering Access to Justice*) yang fokus pada pemberdayaan kelompok rentan dan peningkatan akses terhadap keadilan sosial (Foundation, 2022). Kedua program tersebut telah memberikan pelajaran penting bahwa pemberdayaan kelompok marginal, termasuk penyandang disabilitas, membutuhkan pendekatan yang terintegrasi dan partisipatif.

Metode pelaksanaan program akan mengutamakan pendekatan *Community Based Research* (CBR) berbasis kebutuhan dan partisipatif, di mana anggota HWDI terlibat secara aktif dalam setiap tahapan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi kegiatan. Program ini meliputi pelatihan keterampilan teknis dan non-teknis, lokakarya pengembangan diri dan kesiapan kerja, serta sesi pendampingan karir secara berkelanjutan. Sumber data utama akan diperoleh melalui pemetaan kebutuhan (*needs assessment*) dan diskusi kelompok terarah dengan para peserta, sehingga program benar-benar sesuai dengan aspirasi dan konteks mereka.

Lokus kegiatan berada di wilayah Jawa Timur, yang secara geografis dan demografis memiliki potensi besar dalam pengembangan ekonomi lokal berbasis komunitas. Dalam pelaksanaannya, program ini juga akan menggandeng berbagai mitra, termasuk lembaga pelatihan kerja, pemerintah daerah, dan sektor swasta, guna memperluas jejaring serta

membuka peluang kerja atau wirausaha bagi peserta program. Kolaborasi multipihak ini menjadi kunci dalam menciptakan perubahan yang berkelanjutan dan berdampak nyata.

Dampak yang diharapkan dari program ini mencakup tiga hal utama. Pertama, peningkatan kapasitas personal dan profesional para perempuan penyandang disabilitas anggota HWDI, sehingga mereka lebih siap bersaing di dunia kerja. Kedua, terciptanya model pemberdayaan komunitas disabilitas yang dapat direplikasi di daerah lain. Ketiga, meningkatnya kesadaran dan komitmen para pemangku kepentingan baik pemerintah, swasta, maupun Masyarakat-untuk mendukung pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas secara lebih serius dan sistematis.

Sebagai bagian dari akuntabilitas, program ini juga akan menerapkan sistem pemantauan dan evaluasi berbasis hasil (*result-based monitoring and evaluation*). Evaluasi akan mencakup keberhasilan dalam meningkatkan kapasitas, perubahan sikap, dan keberlanjutan inisiatif setelah program berakhir. Hasil evaluasi ini akan menjadi dasar bagi pengembangan program serupa di masa mendatang serta sebagai bahan advokasi untuk penguatan kebijakan daerah yang berpihak pada kelompok disabilitas.

Dengan demikian, peneliti akan melaksanakan program pelatihan dan pendampingan karir ini yang tidak hanya menjadi langkah konkret dalam memberdayakan perempuan penyandang disabilitas, tetapi juga merupakan perwujudan dari amanat konstitusi dan peraturan perundang-undangan nasional yang menjamin hak atas pekerjaan tanpa diskriminasi. Melalui pendekatan berbasis hak, kolaborasi multipihak, dan pelibatan aktif komunitas, program ini diharapkan mampu membuka jalan bagi penyandang disabilitas untuk hidup lebih mandiri, produktif, dan setara dalam kehidupan bermasyarakat.

FOKUS PENGABDIAN

1. Bagaimana hambatan dan permasalahan utama yang dihadapi oleh HWDI Jawa Timur dalam mengakses kesempatan kerja yang layak dan sesuai dengan potensi mereka?
2. Bagaimana strategi pelatihan keterampilan dan pendampingan karir yang dapat dirancang dan dilaksanakan untuk menjawab kebutuhan HWDI Jawa Timur dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja?
3. Bagaimana peningkatan pelatihan keterampilan dan pendampingan karir di HWDI Jawa Timur setelah dilakukan model pemberdayaan berbasis Community Based Research?

TUJUAN PENGABDIAN

1. Mengidentifikasi hambatan dan permasalahan utama yang dihadapi oleh anggota Himpunan Wanita Disabilitas Indonesia (HWDI) Jawa Timur dalam mengakses pekerjaan yang layak dan sesuai dengan potensi mereka.

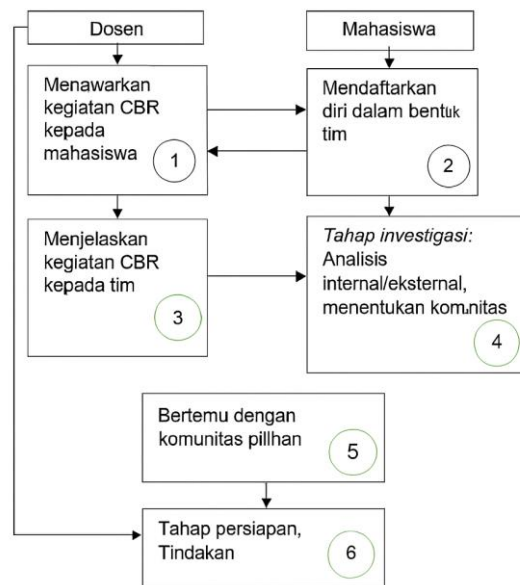
2. Merancang dan melaksanakan strategi pelatihan keterampilan dan pendampingan karir yang relevan dengan kebutuhan anggota HWDI Jawa Timur dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja.
3. Meningkatkan efektivitas pelatihan dan pendampingan karir melalui penerapan model pemberdayaan berbasis Community Based Research (CBR) untuk memperkuat kapasitas kerja dan peluang ekonomi anggota HWDI Jawa Timur.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode pelaksanaan PKM ini mengadaptasi pendekatan *Community Based Research* (CBR), yang menekankan pada keterlibatan aktif komunitas dalam seluruh proses pengabdian. Alur kegiatan PKM dimulai dari tahap pertama, yaitu penawaran kegiatan oleh dosen kepada mahasiswa untuk terlibat dalam penelitian. Dari beberapa mahasiswa yang tertarik, 2 orang mendaftarkan diri untuk mengikuti program secara penuh. Selanjutnya, dosen memberikan penjelasan mengenai prinsip dasar CBR, termasuk pentingnya memposisikan komunitas sebagai subjek dalam riset bersama, serta pengenalan konteks sosial dan budaya komunitas mitra, dalam hal ini Himpunan Wanita Disabilitas Indonesia (HWDI) Jawa Timur.

Tahap kedua adalah investigasi awal. Pada tahap ini, mahasiswa bersama dosen melakukan pemetaan partisipatif terhadap kondisi dan kebutuhan komunitas mitra. Investigasi dilakukan melalui teknik Focus Group Discussion (FGD), observasi lapangan, dan wawancara semi-terstruktur dengan anggota HWDI. Analisis dilakukan secara dua arah: secara internal, mahasiswa dan tim menganalisis kapasitas mereka, baik dari segi keahlian, waktu, dan sumber daya yang tersedia; dan secara eksternal, mereka menilai potensi komunitas, hambatan utama yang dihadapi dalam mengakses pekerjaan, serta aspirasi kolektif yang dimiliki oleh para anggota HWDI.

Tahap ketiga adalah perencanaan program yang dilakukan secara kolaboratif. Hasil pemetaan dan diskusi bersama komunitas dijadikan dasar untuk menyusun proposal kegiatan. Proposal ini tidak disusun secara sepihak oleh tim pengabdian, melainkan melalui forum lokakarya perencanaan yang melibatkan pengurus dan anggota HWDI sebagai pengambil keputusan. Bersama-sama mereka menyusun tujuan, materi pelatihan keterampilan, mekanisme pendampingan karir, bentuk evaluasi, dan durasi program. Perencanaan ini dituangkan dalam dokumen proposal kegiatan yang kemudian disepakati bersama sebagai rujukan pelaksanaan program.



Gambar 1. Diagram Alur Kegiatan PKM dengan Metode Service Learning

Tahap keempat adalah implementasi program. Kegiatan dilaksanakan sesuai dengan hasil perencanaan bersama, dengan melibatkan mahasiswa sebagai fasilitator pelatihan, pendamping individu, dan dokumentator proses. Program pelatihan dilaksanakan dalam beberapa sesi tematik, disesuaikan dengan minat dan kebutuhan komunitas, seperti pelatihan kewirausahaan, pemasaran digital, atau pelatihan kerja berbasis keterampilan vokasional. Selama pelaksanaan, komunitas diberi ruang untuk memberi masukan, menilai efektivitas kegiatan, dan ikut mengambil peran sebagai pengelola agenda lokal, guna memperkuat rasa kepemilikan terhadap program.

Tahap kelima adalah evaluasi dan refleksi bersama. Setelah seluruh rangkaian kegiatan selesai, dilakukan refleksi partisipatif melalui diskusi terbuka dengan anggota HWDI. Evaluasi juga dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, mendokumentasikan testimoni peserta, serta melakukan analisis tematik atas perubahan-perubahan yang terjadi, baik pada level individu (pengetahuan, keterampilan, motivasi), maupun level komunitas (solidaritas, kepemimpinan, kemandirian organisasi). Tim pengabdian juga melakukan member checking dan triangulasi data untuk menjaga validitas hasil temuan. Evaluasi ini bukan hanya untuk mengukur capaian, tetapi juga untuk memperkuat keberlanjutan dan kemungkinan replikasi program serupa di masa depan.

Dengan pendekatan CBR ini, kegiatan PKM tidak hanya menghasilkan output dalam bentuk pelatihan dan pendampingan, tetapi juga menumbuhkan kesadaran kritis komunitas, memperkuat jejaring sosial, serta membangun ekosistem kerja bersama yang lebih

berkeadilan dan berkelanjutan bagi penyandang disabilitas. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap tahapan dilaksanakan bersama komunitas, dengan prinsip kesetaraan, kolaborasi, dan keberlanjutan.

PEMBAHASAN DAN HASIL

1. Disabilitas

Konsep disabilitas telah mengalami perkembangan signifikan dari waktu ke waktu. Secara historis, disabilitas kerap dipahami melalui pendekatan medis (*medical model*), yang melihat penyandang disabilitas sebagai individu dengan “kekurangan” atau “cacat” fisik, mental, atau sensorik yang harus disembuhkan atau dikoreksi. Dalam pendekatan ini, fokus utama diarahkan pada perbaikan fungsi tubuh dan penyesuaian individu terhadap norma masyarakat yang dianggap “normal”. Namun, seiring berkembangnya wacana hak asasi manusia dan keadilan sosial, paradigma ini bergeser ke arah pendekatan sosial (*social model of disability*), yang memandang disabilitas bukan semata-mata sebagai kondisi individual, melainkan sebagai konstruksi sosial akibat dari hambatan struktural dan sikap masyarakat yang tidak ramah terhadap keberagaman kemampuan (Widinarsih, 2019).

Menurut social model, seseorang menjadi disabilitas bukan hanya karena keterbatasan fungsionalnya, tetapi karena lingkungan fisik, sosial, ekonomi, dan kultural yang tidak inklusif. Sebagai contoh, penyandang disabilitas tidak dapat bekerja bukan karena mereka tidak mampu, melainkan karena tidak tersedia akses terhadap pelatihan yang sesuai, sistem rekrutmen yang terbuka, fasilitas kerja yang adaptif, atau karena adanya stigma negatif dari pemberi kerja. Oleh karena itu, disabilitas harus dipahami sebagai hasil dari interaksi antara individu yang memiliki kondisi tertentu dengan berbagai hambatan eksternal di lingkungannya (Saragih et al., 2024).

Perspektif ini diperkuat oleh Konvensi PBB tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas (CRPD), yang diratifikasi oleh Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011, dan diturunkan lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Undang-undang ini 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 dalam masyarakat. Dengan demikian, fokus kebijakan dan program seharusnya tidak lagi menitikberatkan pada ‘mengubah individu’, tetapi menghilangkan hambatan-hambatan eksternal dan mendorong sistem sosial yang inklusif dan adil (A. Priamsari, 2019).

Dalam konteks proposal pengabdian ini, konsep disabilitas yang digunakan mengacu pada paradigma sosial dan hak asasi manusia, yang menempatkan perempuan penyandang disabilitas sebagai subjek yang memiliki potensi dan hak yang setara untuk berkembang, bukan sebagai kelompok penerima bantuan semata. Oleh karena itu, program pelatihan keterampilan dan pendampingan karir yang dirancang dalam kegiatan ini tidak hanya bertujuan membekali peserta dengan kemampuan teknis untuk bekerja, tetapi juga mendorong perubahan cara pandang masyarakat, menciptakan lingkungan kerja yang ramah disabilitas, dan memperkuat posisi kelembagaan organisasi seperti HWDI sebagai representasi kepentingan kolektif penyandang disabilitas.

Dengan memahami disabilitas secara lebih holistik dan struktural, program ini dapat memfasilitasi penyandang disabilitas diperlakukan sebagai aktor pembangunan yang memiliki kontrol atas pilihan hidup dan masa depannya. Konsep ini juga menjadi landasan penting dalam membangun sistem kerja yang adil, menghapus diskriminasi, dan mendorong kehadiran penyandang disabilitas sebagai bagian integral dari masyarakat yang setara dan berdaya.

2. Konsep Inklusi Sosial

Inklusi sosial merupakan sebuah konsep yang memiliki tujuan membangun dan mengembangkan lingkungan sosial yang terbuka melibatkan semua orang, tanpa terkecuali, memiliki kesempatan yang setara untuk berpartisipasi dalam berbagai aspek kehidupan sosial, ekonomi, politik, dan budaya. Dalam konteks penyandang disabilitas, terutama perempuan, inklusi sosial menjadi sangat penting karena kelompok ini sering mengalami bentuk eksklusi ganda baik karena kondisi fisik maupun karena norma-norma gender yang diskriminatif. Inklusi sosial tidak hanya mengacu pada kehadiran fisik dalam ruang sosial tertentu, tetapi juga pada keterlibatan yang bermakna dan pengakuan atas hak, martabat, serta kontribusi setiap individu (Bariroh et al., 2024).

Secara teoritis, konsep ini banyak dipengaruhi oleh pemikiran Amartya Sen melalui pendekatan *capability* (Iswahyudi & Asnawi, 2024), yang menekankan bahwa keadilan sosial bukan hanya soal distribusi sumber daya, tetapi juga tentang kemampuan individu untuk memanfaatkannya dalam mewujudkan kehidupan yang mereka nilai. Inklusi sosial juga erat dengan gagasan Nancy Fraser tentang *redistribution* (Blunden, 2004), *recognition*, and *representation* sebagai tiga dimensi keadilan sosial. Dalam hal ini, perempuan disabilitas tidak hanya membutuhkan akses ekonomi (*redistribusi*), tetapi juga pengakuan identitas mereka (*recognition*), serta representasi dalam pengambilan keputusan publik (*representation*).

Dalam praktiknya, inklusi sosial menjadi dasar pemikiran penting dalam penyusunan program pengabdian kepada masyarakat, khususnya yang menysasar kelompok rentan seperti anggota HWDI Jawa Timur. Pendekatan ini menekankan pentingnya menghilangkan hambatan sistemik dan kultural yang selama ini membatasi akses penyandang disabilitas terhadap dunia kerja. Inklusi dalam dunia kerja bukan hanya soal membuka lowongan pekerjaan untuk penyandang disabilitas, tetapi juga melibatkan proses perubahan cara pandang, penyesuaian sistem kerja, penyediaan akomodasi yang layak, serta jaminan non-diskriminasi.

Program pelatihan keterampilan dan pendampingan karir yang dirancang dalam pengabdian ini merupakan bentuk nyata dari strategi inklusi sosial. Melalui pelibatan aktif HWDI dalam pemetaan masalah, perancangan program, dan pelaksanaan kegiatan, program ini tidak sekadar menysasar perubahan individu, tetapi juga transformasi sistem dan relasi sosial yang ada di sekitarnya. Konsep inklusi sosial mendorong agar penyandang disabilitas diperlakukan bukan sebagai kelompok yang perlu “dibantu”, melainkan sebagai warga negara yang memiliki hak yang sama dan mampu menjadi agen perubahan.

Dengan demikian, penguatan kapasitas perempuan penyandang disabilitas dalam mengakses dan mempertahankan pekerjaan tidak hanya meningkatkan kondisi ekonomi mereka, tetapi juga berkontribusi terhadap transformasi sosial yang lebih luas. Konsep inklusi sosial dalam konteks ini berperan sebagai kerangka nilai sekaligus prinsip operasional dalam memastikan bahwa setiap intervensi program pengabdian membawa dampak yang adil, berkelanjutan, dan setara bagi semua pihak, khususnya kelompok yang selama ini tersisih dari ruang-ruang produktif dalam masyarakat.

3. Konsep Pemberdayaan

Konsep pemberdayaan (*empowerment*) merupakan pendekatan yang berfokus pada upaya meningkatkan kemampuan individu atau kelompok masyarakat agar mereka memiliki kontrol atas keputusan, sumber daya, dan proses yang memengaruhi kehidupan mereka. Pemberdayaan bukan hanya tentang memberikan bantuan atau pelatihan, tetapi tentang membangkitkan kesadaran kritis, meningkatkan kapasitas, dan membuka akses partisipasi agar individu atau kelompok yang sebelumnya terpinggirkan mampu mengubah kondisi sosial-ekonominya secara mandiri dan berkelanjutan. Dalam konteks perempuan penyandang disabilitas, pemberdayaan menjadi sangat penting karena kelompok ini menghadapi bentuk ketidakadilan yang berlapis, baik karena identitas gender maupun status disabilitasnya (Ramadhani & Fawzi, 2021). Oleh karena itu, pendekatan pemberdayaan dalam program ini dirancang untuk menciptakan ruang bagi anggota

Himpunan Wanita Disabilitas Indonesia (HWDI) Jawa Timur agar dapat membangun kemandirian ekonomi, memperkuat kapasitas organisasi, serta memperoleh pengakuan sosial atas peran dan potensi mereka.

Secara teoritis, konsep pemberdayaan dikembangkan oleh berbagai tokoh, salah satunya Julian Rappaport yang memandang pemberdayaan sebagai proses memperoleh kontrol atas hidup seseorang dan komunitasnya (Margayaningsih, 2018). Dalam praktiknya, pemberdayaan terjadi melalui tiga level: individu, organisasi, dan komunitas. Pada level individu, program pengabdian ini membekali peserta dengan keterampilan kerja, kepercayaan diri, dan wawasan karir. Pada level organisasi, HWDI sebagai komunitas mitra diperkuat kapasitasnya melalui pelatihan manajemen, advokasi, dan jejaring kemitraan. Sedangkan pada level komunitas, terjadi proses kolektif yang mendorong partisipasi aktif dalam membangun sistem sosial yang lebih adil, inklusif, dan responsif terhadap kebutuhan disabilitas (Poerwanti, 2017).

Pemberdayaan juga memiliki dimensi struktural dan transformatif. Artinya, program ini tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis peserta, tetapi juga berupaya merubah struktur sosial yang selama ini menghambat partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja. Misalnya, melalui kemitraan lintas sektor dan advokasi kebijakan, program ini mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih adaptif serta sistem pelatihan dan rekrutmen yang inklusif. Dengan demikian, pemberdayaan dalam konteks ini tidak berhenti pada peningkatan individu, tetapi juga menciptakan perubahan sistemik yang memungkinkan penyandang disabilitas menjadi subjek pembangunan, bukan sekadar objek bantuan (Siregar & Purbantara, 2020).

Penting untuk dicatat bahwa pemberdayaan bersifat kontekstual dan harus berakar pada kekuatan dan potensi lokal. Oleh karena itu, program ini mengusung pendekatan partisipatif di mana anggota HWDI dilibatkan sejak tahap identifikasi masalah, perancangan solusi, pelaksanaan pelatihan, hingga evaluasi dan keberlanjutan program. Dengan cara ini, proses pemberdayaan bukanlah pemberian dari luar, tetapi hasil dari pembelajaran bersama dan kepemilikan kolektif komunitas atas perubahan yang mereka ciptakan. Hal ini sejalan dengan pendekatan *Community Based Research* (CBR) yang juga diadopsi dalam program, di mana pemberdayaan adalah hasil dari keterlibatan aktif komunitas dalam membangun kapasitas dan strategi perubahan yang sesuai dengan konteks hidup mereka.

Dengan mengintegrasikan konsep pemberdayaan secara menyeluruh dalam pelatihan keterampilan dan pendampingan karir, program ini diharapkan tidak hanya

memberikan solusi jangka pendek atas persoalan ketenagakerjaan, tetapi juga menjadi fondasi perubahan sosial jangka panjang yang memungkinkan perempuan penyandang disabilitas membangun kehidupan yang bermartabat, mandiri, dan berdaya di tengah masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Priamsari, R. P. (2019). Hukum Yang Berkeadilan Bagi Penyandang Disabilitas. *Masalah-Masalah Hukum*, 48(2), 215. <https://doi.org/10.14710/mmh.48.2.2019.215-223>
- Arifin, S. (2025). *Hak Perempuan dan Penyandang Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan*. Sedane Majalah Perburuhan. <https://majalahsedane.org/2025/03/27/hak-perempuan-dan-penyandang-disabilitas-mendapatkan-pekerjaan/10952/kajian/adminsedane/>
- Asjari, F., Suwarno, Y. F. G., Rahmawati, D., Silvi, A. A., & Yunita, D. L. (2024). Peran Pelatihan Keterampilan dan Kesempatan Kerja terhadap Kemandirian Ekonomi Penyandang Disabilitas di Surabaya. *Journal Of Social Science Research*, 4(6), 6414–6422.
- Bariroh, A. Z., Alifiyah, F. S. D., Chumaira, A. N., Fahamsyah, E., & Tektona, R. I. (2024). Menuju Inklusi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas: Implementasi Program Pengabdian di Yayasan Peduli Anak Cacat Malang. *Jurnal Multidisiplin Ibrahimy*, 2(1), 88–102. <https://doi.org/10.35316/jummy.v2i1.5487>
- Blunden, A. (2004). *Nancy Fraser on Recognition and Redistribution*. 1–19.
- Erissa, D., & Widinarsih, D. (2022). Akses Penyandang Disabilitas Terhadap Pekerjaan: Kajian Literatur. *Jurnal Pembangunan Manusia*, 3(1). <https://doi.org/10.7454/jpm.v3i1.1027>
- Foundation, T. A. (2022). *Keadilan bagi Kelompok Rentan dan Koalisi Masyarakat Sipil: Studi Kasus Advokasi Akses pada Keadilan di Indonesia*. The Asia Foundation. <https://asiafoundation.org/publication/keadilan-bagi-kelompok-rentan-dan-koalisi-masyarakat-sipil-studi-kasus-advokasi-akses-pada-keadilan-di-indonesia-maju-2016-2021/>
- Hafid, M., & Bariun, L. O. (2025). *Legal Steps for Protecting the Rights of Persons with Disabilities*. 7(1), 91–100.
- Institute, T. S. R. (2021). *HEAL: Mendorong Pemenuhan Hak Asasi Manusia dan Kesetaraan untuk Mencapai Keberlanjutan di Nusa Tenggara Barat dan Jawa Timur, Indonesia*. The SMERU Research Institute. <https://smeru.or.id/id/research-id/heal-mendorong-pemenuhan-hak-asasi-manusia-dan-kesetaraan-untuk-mencapai-keberlanjutan>
- Iswahyudi, I., & Asnawi, N. (2024). Menuju Kebijakan Sosial Berorientasi Kapabilitas: Telaah Pemikiran Amartya Sen Dan Martha Nussbaum. *Multikultura*, 3(4). <https://doi.org/10.7454/multikultura.v3i4.1071>
- Margayaningsih, D. I. (2018). Peran Masyarakat Dalam Kegiatan Pemberdayaan Masyarakat di Desa. *Jurnal Publiciana*, 11(1), 72–88.
- Poerwanti, S. D. (2017). Pengelolaan Tenaga Kerja Difabel untuk Mewujudkan Workplace

- Inclusion. *Inklusi*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.14421/ijds.040101>
- Ramadhani, S., & Fawzi, I. L. (2021). Proses Pemberdayaan Tenaga Kerja Disabilitas Melalui Pelatihan Vokasional Oleh Pt Thisable Enterprise Untuk Disalurkan Sebagai Mitra Golife. *Jurnal Pembangunan Manusia*, 2(2). <https://doi.org/10.7454/jpm.v2i2.1023>
- Rokhmah, I., & Ro'fah. (2021). Positioning Isu Disabilitas Dalam Gerakan Gender Dan Disabilitas. *Musawa: Jurnal Studi Gender Dan Islam*, 20(1). <https://doi.org/10.1080/13552070512331332297>
- Saragih, F. P. E., Apsari, C. N., & Rachim, A. H. (2024). Program Pelatihan Diversitas Disabilitas Bagi Pegawai Guna Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Inklusif. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat (JPPM)*, 5(2), 65.
- Siregar, N. A. M., & Purbantara, A. (2020). Melawan Stigma Diskriminatif: Strategi Pemberdayaan Penyandang Disabilitas di Desa Panggungharjo. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat: Media Pemikiran Dan Dakwah Pembangunan*, 4(1), 27–50. <https://doi.org/10.14421/jpm.2020.041-02>
- Susilawaty, A., Tasruddin, R., Ahmad, D., & Salenda, K. (2016). *Panduan Riset berbasis komunitas (Community Based Research)* (Issue 1).
- Widinarsih. (2019). Penyandang disabilitas di indonesia: perkembangan istilah dan definisi. *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial. Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(2), 127–142.
- Yumni, R., Melani Br Ambarita, C., Suci Syahfitri, R., Anisa Putri, F., Safitri Lubis, K., Hulu, N., & Studi Manajemen, P. (2024). Managing Employees with Disabilities in an Effort to Achieve Workplace Inclusion. *Jurnal Nasional Holistic Science*, 4(3), 472–482.