

## **Strategi Pemberdayaan Berbasis Inklusi Sosial bagi Penyandang Disabilitas Fisik di Dunia Kerja: Studi Kasus PT Mulia Karfa Indonesia**

### ***Social Inclusion-Based Empowerment Strategy for Persons with Physical Disabilities in the Workplace: A Case Study of PT Mulia Karfa Indonesia***

**Ni Luh Eka Ayu Permoni<sup>1</sup>, Ni Luh Nurkariani<sup>2</sup>, Mertayani Sari Dewi<sup>3</sup>, I Gusti Made Oka Astana<sup>4</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma<sup>1,2,3,4</sup>

Email Korespondensi: [ekapermoni87@gmail.com](mailto:ekapermoni87@gmail.com)✉

#### **Histori Artikel**

Masuk: 29-10-2025 | Diterima: 14-11-2025 | Diterbitkan: 20-11-2025

#### **Abstrak**

Pemberdayaan penyandang disabilitas fisik dalam dunia kerja merupakan tantangan yang memerlukan pendekatan berbasis inklusi sosial. PT Mulia Karfa Indonesia sebagai perusahaan manufaktur berupaya membangun lingkungan kerja yang ramah disabilitas melalui strategi pemberdayaan yang berkelanjutan. Kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengevaluasi strategi yang diterapkan perusahaan dalam mendukung partisipasi penyandang disabilitas fisik di dunia kerja. Metode yang digunakan adalah pendekatan partisipatif melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi aktivitas kerja penyandang disabilitas. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa strategi yang paling efektif mencakup pelatihan keterampilan teknis dan soft skills, penyediaan alat bantu kerja, modifikasi lingkungan kerja yang aksesibel, serta pembentukan tim pendamping profesional. Luaran kegiatan ini meliputi peningkatan kompetensi kerja bagi peserta disabilitas fisik, peningkatan kepercayaan diri dalam beradaptasi di lingkungan kerja, serta penguatan sistem pendampingan internal perusahaan. Kegiatan ini diharapkan menjadi model percontohan inklusi sosial di dunia kerja yang dapat direplikasi oleh perusahaan lain serta memberikan implikasi praktis dalam penyusunan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih berkeadilan dan berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Pemberdayaan; Disabilitas Fisik; Inklusi Sosial; Dunia Kerja; Pengabdian Masyarakat

#### **Abstract**

Empowering persons with physical disabilities in the workplace is a challenge that requires a social inclusion-based approach. PT Mulia Karfa Indonesia, as a manufacturing company, strives to create a disability-friendly work environment through sustainable empowerment strategies. This community service activity aims to describe and evaluate the strategies implemented by the company in supporting the participation of employees with physical disabilities in the workplace. The method employed was a participatory approach involving observation, interviews, and documentation of work activities conducted by employees with disabilities. The results show that the most effective strategies include technical and soft skills training, provision of assistive work tools, modification of accessible workplace infrastructure, and the establishment of a professional support team. The outcomes of this activity include improved work competence among employees with physical disabilities, enhanced self-confidence in workplace adaptation, and strengthened internal mentoring systems within the company. This program is expected to serve as a model of social inclusion in the workplace that can be replicated by other companies and provide practical implications for the development of more equitable and sustainable employment policies.

**Keywords:** Empowerment; Physical Disability; Social Inclusion; Workplace; Community Service

*This is an open access article under the CC BY-SA license*



## **PENDAHULUAN**

Dalam era pembangunan inklusif saat ini, penguatan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu pilar utama dalam mendorong kemajuan ekonomi dan sosial. Pengembangan SDM tidak hanya berorientasi pada peningkatan kapasitas individu secara umum, tetapi juga menekankan pentingnya pemerataan akses dan peluang bagi seluruh lapisan masyarakat, termasuk penyandang disabilitas (Zulmi et al., 2021). Prinsip ini sejalan dengan semangat Sustainable Development Goals (SDGs), khususnya agenda “leave no one behind”, yang menegaskan komitmen global untuk menghapuskan segala bentuk diskriminasi dan marginalisasi terhadap kelompok rentan (Usman & Projo, 2021).

Meskipun demikian, penyandang disabilitas masih menghadapi berbagai hambatan dalam memperoleh akses terhadap pendidikan, pelatihan keterampilan, serta kesempatan kerja yang layak. Bonaccio et al. (2020) mengemukakan bahwa kekhawatiran pemberi kerja terhadap pekerja penyandang disabilitas masih muncul sepanjang siklus kerja, mulai dari proses rekrutmen hingga pemutusan hubungan kerja. Senada dengan itu, Chumo et al. (2023) menegaskan bahwa keberhasilan inklusi sosial bagi pekerja disabilitas sangat bergantung pada tersedianya dukungan sosial di lingkungan kerja serta struktur organisasi yang mendukung keberlanjutan dan pengakuan peran mereka. Sementara itu, Wickenden et al. (2022) menyoroti bahwa penyandang disabilitas masih sangat under-represented dalam angkatan kerja global dan menekankan bahwa inklusi disabilitas seharusnya menjadi bagian integral dari kebijakan pembangunan, bukan sekadar program terpisah.

Lebih lanjut, Taubner et al. (2022) menyatakan bahwa penelitian mengenai keberlanjutan pekerjaan bagi penyandang disabilitas intelektual masih sangat terbatas, sehingga berbagai hambatan maupun faktor pendukung perlu diidentifikasi secara lebih komprehensif agar strategi pemberdayaan dapat disusun secara efektif dan berkelanjutan. Sejalan dengan itu, (van Berkel & Breit, 2024) menguraikan bahwa praktik organisasi untuk mendukung inklusi pekerja disabilitas memang semakin banyak diteliti, namun sebagian besar studi masih berfokus pada tahap rekrutmen dan belum banyak menelaah praktik internal organisasi yang berkontribusi terhadap keberlanjutan serta kesejahteraan pekerja disabilitas di tempat kerja. Menurut Lindsay et al. (2018), hasil kajian sistematis mereka menunjukkan bahwa mempekerjakan penyandang disabilitas dapat memberikan berbagai manfaat bagi perusahaan, seperti peningkatan citra positif, loyalitas karyawan, serta terciptanya budaya kerja yang lebih inklusif. Selain itu, Jansen et al. (2021) menegaskan bahwa keberhasilan partisipasi pekerja disabilitas sangat dipengaruhi oleh tersedianya akomodasi pekerjaan yang memadai, dukungan sosial di lingkungan kerja, serta budaya organisasi yang mendukung keberagaman dan inklusi.

Kondisi tersebut juga tercermin di Indonesia. Berdasarkan data Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (Kemendiknas, 2023), jumlah penyandang disabilitas di Indonesia mencapai 22,97 juta jiwa atau sekitar 8,5% dari total penduduk. Namun, data Badan Pusat Statistik (BPS, 2022) menunjukkan bahwa dari sekitar 17 juta penyandang disabilitas usia produktif, hanya sekitar 7,6 juta yang berhasil mendapatkan pekerjaan. Rendahnya tingkat partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain stigma sosial, keterbatasan akses terhadap pelatihan dan pendidikan vokasional, serta minimnya lingkungan kerja yang inklusif dan adaptif terhadap kebutuhan mereka.

Di tingkat lokal, Kabupaten Buleleng sebagai wilayah dengan cakupan geografis terluas di Provinsi Bali juga menghadapi tantangan serupa. Berdasarkan data Dinas Sosial Kabupaten Buleleng (2025), tercatat sebanyak 3.427 penyandang disabilitas fisik pada tahun 2024 yang tersebar di sembilan kecamatan. Sebagian besar di antaranya masih bergantung pada bantuan sosial pemerintah dan belum memperoleh kesempatan kerja yang memadai. Padahal, dengan strategi pemberdayaan yang tepat, kelompok ini berpotensi berkontribusi secara produktif terhadap pembangunan daerah.

Salah satu contoh praktik baik pemberdayaan disabilitas di Buleleng adalah inisiatif yang dilakukan oleh PT Mulia Karfa Indonesia, sebuah perusahaan berbasis sosial yang beroperasi di Desa Bengkala. Perusahaan ini aktif memberdayakan tenaga kerja penyandang disabilitas fisik, baik mereka yang mengalami disabilitas sejak lahir maupun akibat amputasi. Berawal dari kegiatan sosial Yayasan Kaki Kita Senusantara, PT Mulia Karfa Indonesia berkembang menjadi perusahaan kerajinan yang mengolah limbah plastik menjadi produk bernilai ekonomi tinggi. Menariknya, perusahaan ini berhasil membangun interaksi yang harmonis antara pekerja disabilitas dan nondisabilitas, menciptakan lingkungan kerja yang setara, suportif, dan produktif.

Berdasarkan konteks tersebut, kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk menggali, Berdasarkan konteks tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PKM) ini memiliki kebaruan ilmiah pada upaya mendokumentasikan dan menganalisis model pemberdayaan disabilitas berbasis inklusi sosial di sektor industri kreatif lokal. Kebaruan ini terletak pada pendekatan social-enterprise inclusion model yang menitikberatkan pada integrasi antara aspek ekonomi sirkular (pengolahan limbah plastik) dan penguatan kapasitas pekerja disabilitas dalam konteks dunia kerja riil. Berbeda dengan sebagian besar program PKM sebelumnya yang berfokus pada pelatihan keterampilan dasar atau bantuan sosial, kegiatan ini menekankan aspek replikasi praktik terbaik (best practice replication) dari model inklusi sosial berbasis kewirausahaan produktif.

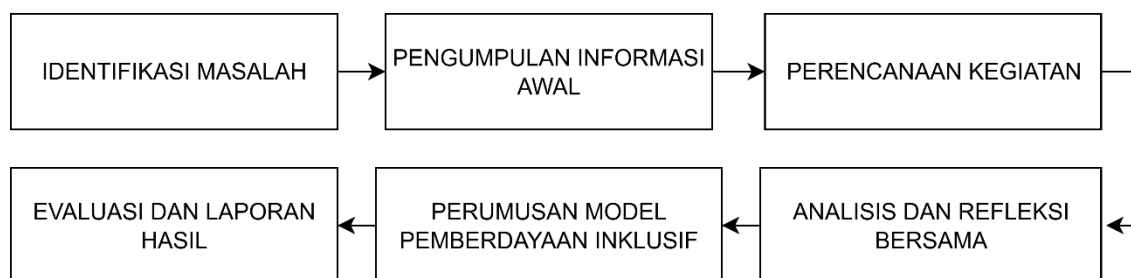
Dengan demikian, kegiatan ini tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan kerangka konseptual pemberdayaan disabilitas yang aplikatif bagi sektor industri kecil-menengah di daerah. Hasil kegiatan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi orisinal dalam memperkuat kapasitas SDM penyandang disabilitas, memperluas kesempatan kerja inklusif, serta menjadi rujukan bagi pemerintah daerah dan dunia usaha dalam membangun ekosistem kerja yang adil, humanis, dan berkelanjutan.

## METODE PELAKSANAAN

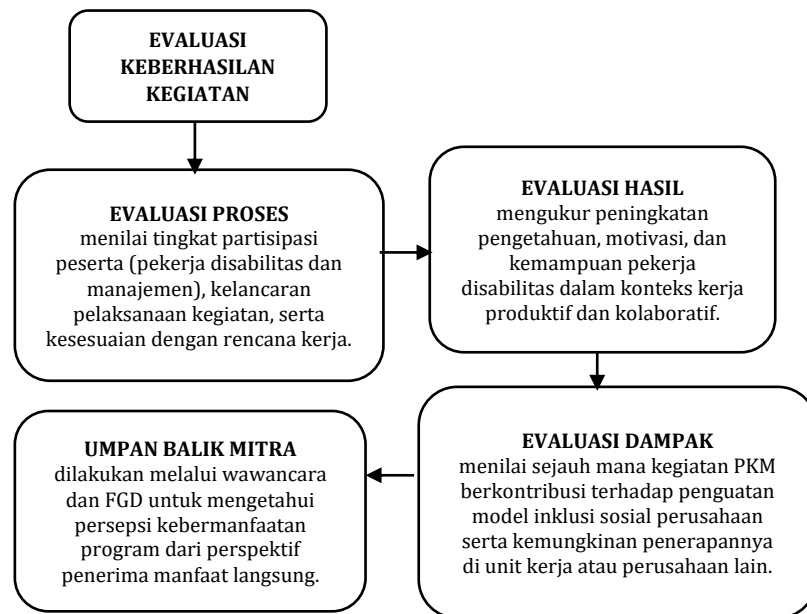
Metodologi kegiatan pengabdian ini dilaksanakan di PT Mulia Karfa Indonesia, yang berlokasi di Desa Bengkala, Kabupaten Buleleng, Bali. Perusahaan ini dikenal sebagai pelopor praktik inklusi sosial di dunia kerja dengan prinsip “Dari Difabel, Untuk Difabel, dan Demi Difabel”. Kegiatan ini menggunakan pendekatan Participatory Action Research (PAR), yang menekankan partisipasi aktif dari semua pihak yang terlibat. Metode yang digunakan bersifat kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data meliputi:

- 1) Observasi langsung terhadap aktivitas kerja penyandang disabilitas fisik di berbagai bagian produksi;
- 2) Wawancara mendalam dengan manajer HRD, tim pendamping, serta pekerja disabilitas untuk menggali kebutuhan, tantangan, dan bentuk dukungan yang diperlukan;
- 3) Dokumentasi atas praktik pemberdayaan yang telah berjalan, termasuk kebijakan internal, program pelatihan, dan penyediaan sarana kerja yang ramah disabilitas; serta
- 4) Diskusi kelompok terfokus (FGD) untuk merumuskan strategi penguatan dan pengembangan model inklusi sosial.

Informan dipilih dengan teknik purposive sampling, yang mencakup manajemen perusahaan, pekerja disabilitas, pekerja nondisabilitas, serta pengelola Yayasan Kaki Kita Senusantara (YKKS). Validitas data dijaga melalui teknik triangulasi sumber, sedangkan analisis data dilakukan secara kualitatif menggunakan model Miles dan Huberman, mencakup proses pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pendekatan ini dirancang untuk menghasilkan pemahaman yang mendalam dan solutif dalam merancang strategi pemberdayaan berbasis inklusi sosial di dunia kerja.



Gambar 1. Alur Metodologi



Gambar 2. Proses evaluasi keberhasilan kegiatan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemberdayaan penyandang disabilitas fisik dalam dunia kerja tidak hanya merupakan tanggung jawab moral, melainkan juga bagian dari agenda pembangunan berkelanjutan (Sustainable Development Goals/SDGs), khususnya pada tujuan ke-8 (Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi) dan tujuan ke-10 (Mengurangi Ketimpangan). Dalam konteks ini, PT Mulia Karfa Indonesia menjadi contoh nyata praktik pemberdayaan inklusif yang mampu mengintegrasikan penyandang disabilitas ke dalam dunia kerja secara bermartabat, produktif, dan berkelanjutan.



Gambar 3. Proses Kerja

Filosofi *“Dari Difabel, Untuk Difabel, dan Demi Difabel”* yang menjadi fondasi operasional perusahaan bukan sekadar slogan, melainkan prinsip hidup yang diinternalisasi dalam seluruh proses manajerial, mulai dari rekrutmen, pelatihan, supervisi, hingga pengambilan kebijakan. Proses rekrutmen yang berorientasi pada kesetaraan membuka ruang partisipasi bagi penyandang

disabilitas tanpa diskriminasi fisik. Penilaian terhadap calon pekerja didasarkan pada potensi, motivasi kerja, serta kemampuan beradaptasi, bukan semata-mata pada keterbatasan fisik.

Di sisi pengembangan kapasitas, pelatihan kerja di PT Mulia Karfa Indonesia diselenggarakan secara terstruktur dan responsif terhadap kebutuhan individual penyandang disabilitas. Program pelatihan teknis diarahkan pada penguasaan lini produksi, sementara pelatihan soft skills difokuskan pada peningkatan kemampuan komunikasi, manajemen waktu, serta penguatan kepercayaan diri. Pendekatan ini menegaskan bahwa penyandang disabilitas tidak diposisikan sebagai objek bantuan, melainkan sebagai subjek aktif dalam proses peningkatan kapasitas diri. Sebagai hasil dari kegiatan PKM, terjadi peningkatan signifikan dalam kemampuan teknis dan nonteknis pekerja disabilitas. Berdasarkan hasil survei internal sebagai berikut:

Tabel 1. Penilaian Hasil PKM

Aspek yang Dinilai	Sebelum Kegiatan PKM (%)	Sesudah Kegiatan PKM (%)	Peningkatan (%)
Kemampuan teknis produksi	62	88	+ 26
Kepercayaan diri dalam bekerja	55	85	+ 30
Kolaborasi dengan pekerja nondisabilitas	68	90	+ 22
Motivasi kerja	60	89	+ 29

Selain itu, aksesibilitas fisik di lingkungan kerja menjadi prioritas utama. Perusahaan melakukan modifikasi fasilitas seperti pembangunan ramp, penyediaan toilet khusus, penyesuaian meja kerja, serta perancangan area produksi yang ramah bagi pengguna kursi roda. Upaya ini menunjukkan komitmen terhadap prinsip universal design yang memberikan kesempatan akses setara bagi semua karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan Aksnes & Ulstein, (2024) dan yang menyatakan bahwa praktik lingkungan kerja inklusif meliputi accommodation, pengelolaan SDM yang adaptif, pelatihan, serta dukungan sosial berkontribusi signifikan terhadap keberlanjutan hasil kerja penyandang disabilitas.

Dalam aspek pendampingan kerja, perusahaan membentuk tim profesional dengan kompetensi di bidang psikososial dan rehabilitasi kerja. Tim ini berperan penting dalam membantu proses adaptasi karyawan baru, mengidentifikasi tantangan psikologis maupun teknis, serta memberikan solusi yang kontekstual. Model supervisi yang humanistik ini memperkuat hubungan antara manajemen dan pekerja disabilitas serta mempercepat integrasi sosial di lingkungan kerja.

Strategi lain yang krusial adalah pembangunan lingkungan sosial inklusif. PT Mulia Karfa Indonesia secara aktif menyelenggarakan pelatihan keberagaman dan etika inklusi bagi seluruh karyawan, termasuk yang nondisabilitas. Program ini bertujuan menumbuhkan kesadaran kolektif bahwa inklusi bukan sekadar bentuk toleransi pasif, tetapi pengakuan aktif terhadap nilai dan kontribusi setiap individu, tanpa memandang kondisi fisik. Bonaccio et al. (2020) menegaskan bahwa keberhasilan inklusi kerja ditentukan oleh kemampuan organisasi mengatasi kekhawatiran pemberi kerja melalui praktik manajerial yang berbasis kesetaraan dan bukti empiris. Hasil FGD menunjukkan bahwa 80% peserta nondisabilitas menyatakan terjadi peningkatan empati dan kerja sama lintas tim setelah adanya pelatihan inklusi. Ini menegaskan bahwa keberagaman bukan hambatan, tetapi aset bagi produktivitas.

Hasil observasi dan diskusi kelompok terarah (FGD) menunjukkan bahwa kehadiran penyandang disabilitas dalam tim kerja mampu menciptakan iklim kerja yang lebih empatik, kolaboratif, dan berorientasi pada solusi. Budaya kerja ini berdampak positif terhadap peningkatan kohesi tim, loyalitas karyawan, dan produktivitas yang kompetitif. Evaluasi kinerja juga

memperlihatkan bahwa tidak terdapat kesenjangan signifikan antara pekerja disabilitas dan nondisabilitas, yang menegaskan bahwa peluang inklusi tidak mengorbankan efisiensi perusahaan.

Secara kelembagaan, kolaborasi dengan Yayasan Kaki Kita Senusantara (YKKS) memperkuat aspek pendampingan, advokasi, dan pembinaan psikososial. YKKS berperan sebagai mitra strategis dalam memberikan pelatihan pra-kerja, dukungan emosional, serta fasilitasi kebijakan afirmatif di lingkungan perusahaan. Keberadaan yayasan ini menambah lapisan keberlanjutan dalam proses pemberdayaan. Hal ini penting mengingat Dewi et al. (2022) menunjukkan bahwa penyandang disabilitas di Indonesia masih memiliki peluang lebih kecil untuk masuk ke pasar kerja formal akibat keterbatasan lingkungan dan kebijakan yang belum sepenuhnya inklusif.

Lebih jauh, pendekatan Participatory Action Research (PAR) yang digunakan dalam kegiatan pengabdian ini memperlihatkan bahwa pemberdayaan penyandang disabilitas tidak dapat dilakukan secara top-down semata. Partisipasi aktif penyandang disabilitas dalam proses diskusi, pengambilan keputusan, dan evaluasi program berkontribusi nyata terhadap efektivitas kebijakan pemberdayaan. Dengan demikian, mereka bukan hanya penerima manfaat, tetapi juga aktor utama perubahan sosial dan kelembagaan.

Secara keseluruhan, praktik pemberdayaan yang diterapkan PT Mulia Karfa Indonesia dapat dijadikan model replikasi bagi pengembangan dunia kerja inklusif di sektor lain. Pemerintah daerah, sektor swasta, serta lembaga sosial dapat belajar dari pendekatan ini untuk merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih berkeadilan. Inklusi sosial bukan hanya wacana, tetapi langkah konkret menuju pembangunan yang lebih adil, setara, dan manusiawi.

## **PENUTUP**

Penelitian pengabdian ini menunjukkan bahwa PT Mulia Karfa Indonesia telah berhasil menerapkan strategi pemberdayaan berbasis inklusi sosial yang komprehensif dan berkelanjutan bagi penyandang disabilitas fisik. Melalui rekrutmen inklusif, pelatihan keterampilan, aksesibilitas infrastruktur, pendampingan kerja, dan pembangunan budaya kerja yang suportif, perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya ramah disabilitas, tetapi juga produktif dan setara.

Strategi tersebut memberikan dampak positif yang signifikan, baik bagi individu penyandang disabilitas berupa peningkatan kepercayaan diri, kemandirian, dan keterlibatan aktif maupun bagi perusahaan, melalui peningkatan produktivitas serta citra institusional sebagai pelaku usaha yang menjunjung nilai-nilai keberagaman dan keadilan sosial. Kolaborasi dengan lembaga pendamping seperti Yayasan Kaki Kita Senusantara turut memperkuat aspek psikososial dan advokasi hak-hak disabilitas dalam dunia kerja.

Dengan demikian, praktik yang dilakukan oleh PT Mulia Karfa Indonesia dapat dijadikan model rujukan dalam pengembangan kebijakan ketenagakerjaan inklusif di tingkat lokal maupun nasional. Pemberdayaan penyandang disabilitas dalam dunia kerja bukan hanya isu akses pekerjaan, tetapi bagian dari transformasi sosial yang menempatkan semua individu sebagai subjek pembangunan yang setara dan bermartabat.

Disarankan, ke depan perusahaan dapat mengembangkan center of excellence atau pusat pelatihan kerja inklusif bagi penyandang disabilitas untuk memperluas dampak sosialnya, membangun kemitraan dengan lebih banyak pelaku industri guna memperkuat ekosistem kerja yang ramah disabilitas, serta melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas program pemberdayaan dan menyusun roadmap pengembangan jangka panjang agar keberlanjutan program inklusi sosial dapat terjamin.

## UCAPAN TERIMA KASIH

- Aksnes, S. Y., & Ulstein, J. (2024). Sustainable employment for people with disabilities: a scoping review on workplace practices and positive employment outcomes. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 26(1).
- Bonaccio, S., Connelly, C. E., Gellatly, I. R., Jetha, A., & Martin Ginis, K. A. (2020). The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: Employer concerns and research evidence. *Journal of Business and Psychology*, 35(2), 135–158.
- Chumo, I., Kabaria, C., & Mberu, B. (2023). Social inclusion of persons with disability in employment: what would it take to socially support employed persons with disability in the labor market? *Frontiers in Rehabilitation Sciences*, 4, 1125129.
- Dewi, R. K., Al Izzati, R., & Suryahadi, A. (2022). Disability and Labor Market Exclusion: Evidence from Indonesia. *Sustainability Science and Resources*, 2, 45–77.
- Jansen, J., van Ooijen, R., Koning, P. W. C., Boot, C. R. L., & Brouwer, S. (2021). The role of the employer in supporting work participation of workers with disabilities: a systematic literature review using an interdisciplinary approach. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 31(4), 916–949.
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N., & Karon, L. (2018). A systematic review of the benefits of hiring people with disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 28(4), 634–655.
- Taubner, H., Tideman, M., & Staland Nyman, C. (2022). Employment sustainability for people with intellectual disability: A systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 32(3), 353–364.
- Usman, H., & Projo, N. W. K. (2021). Encouraging entrepreneurship for people with disabilities in Indonesia: The United Nations’ “leave no one behind” promise. *Journal of Population and Social Studies [JPSS]*, 29, 195–206.
- van Berkel, R., & Breit, E. (2024). Organizational practices for the inclusion of people with disabilities. A scoping review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 1–10.
- Wickenden, M., Mader, P., Thompson, S., & Shaw, J. (2022). *Mainstreaming disability inclusive employment in international development*.
- Zulmi, M. M., Prabandari, S. P., & Sudiro, A. (2021). Inclusive Human Resource Management (HRM) practices for employees with disabilities as an effort to manage diversity. *Studies of Applied Economics*, 39(12).