

Peningkatan *Employability* Penyandang Disabilitas Melalui Pelatihan *Service Excellence* dan *Personal Branding* Berbasis *Strength-Based Model*

Muhammad Hamdi¹ Poppy Laksita Rini² Nunik Hariyanti³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ahmad Dahlan,
Yogyakarta, Indonesia^{1, 2}

Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Sastra, Budaya dan Komunikasi, Universitas Ahmad
Dahlan, Yogyakarta, Indonesia³

Email: muhammad.hamdi@mgm.uad.ac.id¹ poppy.rini@mgm.uad.ac.id²
nunik.hariyanti@comm.uad.ac.id³

Abstrak

Tujuan dari Program Pengabdian Masyarakat ini Adalah merespons rendahnya partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja di Yogyakarta. Meskipun dikenal sebagai daerah inklusif, data menunjukkan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja penyandang disabilitas hanya mencapai 35 persen dari hampir 3.000 penyandang disabilitas usia produktif. Program bermitra dengan Himpunan Disabilitas Muhammadiyah Yogyakarta yang baru terbentuk akhir 2023 dengan 10 anggota dan 20 disabilitas binaan. Dua permasalahan prioritas diidentifikasi: kurangnya kompetensi kerja di sektor hospitality dan rendahnya kemampuan personal branding yang terhambat stigma sosial. Tujuan program adalah meningkatkan kompetensi penyandang disabilitas sesuai kebutuhan industri jasa, membangun personal branding profesional, dan memfasilitasi link and match dengan industri hospitality. Metode pelaksanaan mengadopsi *Social Cognitive Career Theory* dan *Strength Based Model* yang dirancang dalam 10 tahapan selama 8 bulan, dimulai dari sosialisasi, asesmen kesiapan menggunakan *StrengthsFinder*, pelatihan *personal branding* dan *service excellence* inklusif. Inovasi teknologi berupa platform website portofolio dikembangkan untuk mendokumentasikan kompetensi peserta, didukung video pembelajaran ramah disabilitas dan peralatan profesional. Hasil pelatihan menunjukkan 90 persen peserta meningkat pemahaman standar layanan, 85 persen berhasil menyusun profil profesional, dan beberapa peserta diterima magang dengan peluang rekrutmen permanen. Program menghasilkan luaran artikel ilmiah, publikasi media massa, poster, video kegiatan, website portofolio, dan rekognisi mahasiswa dalam mata kuliah. Program ini membuktikan bahwa pendekatan terintegrasi dapat mengatasi hambatan kompetensi dan personal branding penyandang disabilitas, membuka ekosistem kerja inklusif di Yogyakarta

Kata Kunci: Disabilitas; Personal Branding; Service Excellence; Portofolio Digital; Hospitality



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja di Indonesia masih menghadapi tantangan sistemik yang kompleks. Yogyakarta, meskipun dikenal sebagai kota inklusif dengan komitmen kuat terhadap pemberdayaan penyandang disabilitas, tidak terlepas dari permasalahan ini. Data Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta tahun 2022 mencatat hampir 3.000 penyandang disabilitas dengan mayoritas berada pada usia produktif 15-64 tahun. Namun, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja mereka hanya mencapai 40 persen, jauh di bawah rata-rata nasional untuk penduduk non-disabilitas. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan struktural dan kultural yang menghambat akses penyandang disabilitas terhadap peluang ekonomi produktif. Rendahnya partisipasi kerja ini tidak terlepas dari berbagai hambatan yang dihadapi penyandang disabilitas, termasuk keterbatasan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, stigma sosial yang masih kuat di masyarakat, serta minimnya lapangan kerja yang ramah disabilitas. Penelitian

menunjukkan bahwa meskipun penyandang disabilitas memiliki potensi yang setara dengan non-disabilitas, mereka seringkali mengalami diskriminasi dalam proses rekrutmen dan kurangnya dukungan akomodasi di tempat kerja. Situasi ini diperparah dengan rendahnya kepercayaan diri penyandang disabilitas untuk memasuki dunia kerja formal, yang berdampak pada semakin sempitnya akses mereka terhadap kesempatan ekonomi (Bandura, 1999).

Industri jasa, khususnya sektor hospitality seperti hotel, restoran, dan pariwisata, merupakan sektor yang memiliki potensi besar dalam menyerap tenaga kerja disabilitas di Yogyakarta. Sebagai kota tujuan wisata, Yogyakarta memiliki ekosistem industri hospitality yang berkembang pesat dan membutuhkan tenaga kerja dengan keterampilan pelayanan prima. Namun, penyandang disabilitas menghadapi hambatan signifikan dalam mengakses peluang ini karena keterbatasan pelatihan yang inklusif dan sesuai dengan standar industri. Data menunjukkan bahwa hanya sekitar 15 persen tenaga kerja disabilitas yang terserap di sektor ini, padahal penelitian membuktikan bahwa mereka memiliki tingkat kepuasan pelanggan yang tinggi karena dikenal teliti dan ramah dalam memberikan pelayanan. Himpunan Disabilitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan organisasi yang baru dibentuk pada akhir tahun 2023 sebagai bagian dari upaya memperluas jaringan pemberdayaan penyandang disabilitas di Indonesia. Organisasi ini saat ini memiliki 10 anggota aktif dengan 20 penyandang disabilitas sebagai binaan. Meskipun masih dalam tahap awal pengembangan, HIDIMU memiliki potensi besar sebagai wadah strategis dalam memfasilitasi peningkatan kualitas hidup anggotanya (Hamdi et al., 2023). Namun, sebagai organisasi baru, HIDIMU menghadapi keterbatasan kapasitas kelembagaan, belum memiliki program kerja nyata, serta pengalaman terbatas dalam mengelola program pemberdayaan yang sistematis.

Berdasarkan analisis kebutuhan mitra, teridentifikasi dua permasalahan prioritas yang dihadapi penyandang disabilitas binaan HIDIMU. Pertama, kurangnya kompetensi kerja di sektor jasa, khususnya keterampilan *service excellence* yang menjadi standar industri hospitality. Keterbatasan akses terhadap pelatihan yang inklusif menyebabkan kesenjangan kompetensi antara penyandang disabilitas dan kebutuhan dunia kerja. Kedua, rendahnya kemampuan *personal branding* yang diperparah oleh stigma negatif masyarakat, keterbatasan akses komunikasi, dan minimnya pengalaman dalam membangun jejaring profesional. Permasalahan ini menyebabkan penyandang disabilitas kesulitan membangun citra profesional dan kurang percaya diri ketika memasuki dunia kerja atau merintis usaha mandiri. Program Kemitraan Masyarakat ini dirancang untuk menjawab kedua permasalahan tersebut melalui pendekatan terintegrasi yang berbasis teori *Social Cognitive Career Theory* dan *Strength Based Model*. Program bertujuan meningkatkan kompetensi penyandang disabilitas sesuai kebutuhan industri jasa, membangun *personal branding* profesional, dan memfasilitasi *link and match* antara pencari kerja disabilitas dengan industri *hospitality*. Melalui kemitraan strategis antara Universitas Ahmad Dahlan dengan HIDIMU, program ini diharapkan dapat menjadi katalisator terciptanya inklusi sosial-ekonomi yang lebih nyata di Yogyakarta.

METODE PELAKSANAAN

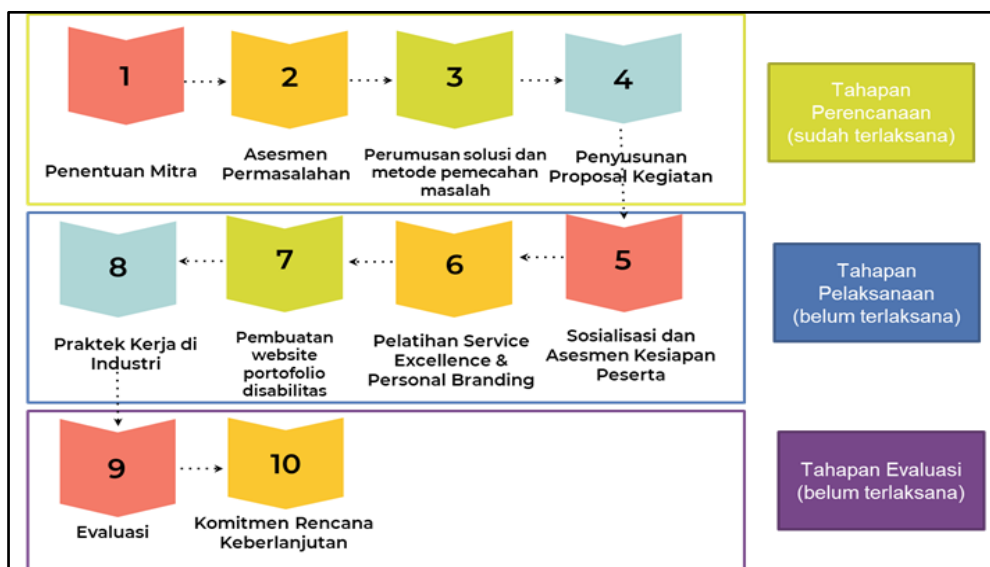
Program pemberdayaan ini mengadopsi dua kerangka teoretis utama sebagai landasan pendekatan intervensi. Pertama, *Social Cognitive Career Theory* yang dikembangkan oleh Lent, Brown, dan Hackett menekankan pentingnya *self-efficacy*, *outcome expectations*, dan *personal goals* dalam pengembangan karier (Lent et al., 1994). Teori ini relevan dalam konteks pemberdayaan penyandang disabilitas karena mempertimbangkan faktor kontekstual dan hambatan struktural yang mempengaruhi pilihan dan persistensi karier. Kedua, *Strength Based Model* yang berfokus pada identifikasi dan pengembangan kekuatan individu sebagai aset pemberdayaan, bukan sekadar mengatasi kelemahan (Yuen et al., 2022). Pendekatan ini

membantu penyandang disabilitas mengenali potensi terbaik mereka dan memanfaatkannya sebagai modal dalam menghadapi tantangan dunia kerja. Program dilaksanakan di Yogyakarta selama delapan bulan, bermitra dengan Himpunan Disabilitas Muhammadiyah (HIDIMU) Yogyakarta yang beralamat di Jalan Gedongkuning No. 130 B, Rejowinangun, Kecamatan Kotagede. Pemilihan lokasi didasarkan pada pertimbangan aksesibilitas bagi peserta dan kedekatan dengan industri *hospitality* sebagai target penempatan kerja. Kegiatan pelatihan dilaksanakan di berbagai lokasi yang ramah disabilitas, termasuk fasilitas kampus Universitas Ahmad Dahlan dan lokasi mitra industri. Program menargetkan 20 penyandang disabilitas binaan HIDIMU Yogyakarta yang memiliki motivasi untuk memasuki dunia kerja atau mengembangkan usaha mandiri. Peserta dipilih melalui proses seleksi yang mempertimbangkan jenis disabilitas, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kesiapan mengikuti program. Komposisi peserta mencakup berbagai jenis disabilitas fisik, sensori, dan intelektual untuk memastikan program dapat mengakomodasi kebutuhan yang beragam. Selain penyandang disabilitas sebagai peserta utama, program juga melibatkan pengurus HIDIMU sebagai pendamping dan pengelola program untuk memastikan keberlanjutan pasca intervensi.

Tahapan Pelaksanaan

Implementasi program dirancang dalam sepuluh tahapan sistematis. Tahap pertama adalah sosialisasi kepada mitra dan stakeholder untuk membangun pemahaman bersama tentang tujuan dan mekanisme program. Tahap kedua melakukan asesmen kesiapan peserta menggunakan instrumen *StrengthsFinder* untuk mengidentifikasi potensi dan kekuatan individual yang akan menjadi basis pengembangan kompetensi. Tahap ketiga dan keempat adalah pelaksanaan pelatihan inti yang terdiri dari pelatihan *personal branding* dan *service excellence* berbasis *Strength Based Model* (Rapp & Goscha, 2011). Pelatihan *personal branding* mencakup materi *self-introduction* berbasis kekuatan, *digital branding* melalui media sosial dan platform profesional, serta *storytelling* untuk mengomunikasikan keunggulan diri (Rusliansyah et al., 2023). Pelatihan *service excellence* berfokus pada *soft skill* *hospitality* seperti komunikasi efektif, etika pelayanan, manajemen waktu, penanganan keluhan pelanggan, dan simulasi layanan dalam situasi nyata. Kedua pelatihan ini dirancang inklusif dengan menggunakan teknologi asistif, pendampingan penerjemah bahasa isyarat, dan modul pembelajaran yang ramah disabilitas.

Tahap kelima adalah pengembangan inovasi teknologi berupa platform website portofolio yang berfungsi sebagai CV digital interaktif. Website ini menampilkan profil peserta, riwayat pelatihan, sertifikat kompetensi, dan dokumentasi hasil kerja yang dapat diakses oleh perusahaan. Tahap keenam memproduksi video pembelajaran ramah disabilitas dengan topik *personal branding*, *service excellence*, dan pengalaman magang yang dapat diakses kapan saja untuk pembelajaran mandiri. Tahap ketujuh adalah pelaksanaan praktik kerja dan magang di industri *hospitality* mitra, di mana peserta berkesempatan menerapkan kompetensi dalam lingkungan kerja nyata dengan pendampingan intensif. Tahap kedelapan melakukan fasilitasi *link and match* dengan mengorganisir pertemuan antara peserta dengan perwakilan perusahaan untuk membuka peluang rekrutmen. Tahap kesembilan adalah monitoring dan evaluasi untuk mengukur capaian program dan mengidentifikasi area perbaikan. Tahap terakhir adalah penyusunan rencana keberlanjutan dengan melibatkan HIDIMU sebagai pengelola utama untuk memastikan program dapat direplikasi dan dikembangkan setelah masa intervensi berakhir. Seluruh tahapan dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Tahapan Pelaksanaan

Instrumen dan Metode Pengumpulan Data

Evaluasi program menggunakan pendekatan mixed methods dengan kombinasi data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif dikumpulkan melalui pre-test dan post-test untuk mengukur peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta, survei kepuasan peserta dan mitra terhadap pelaksanaan program, serta dokumentasi tingkat partisipasi dalam setiap tahapan kegiatan. Data kualitatif diperoleh melalui *Focus Group Discussion* dengan peserta untuk menggali pengalaman dan perubahan yang dirasakan, wawancara mendalam dengan pengurus HIDIMU dan perwakilan industri mitra, serta observasi partisipatif selama proses pelatihan dan magang. Analisis data kuantitatif menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik peserta dan tingkat capaian program. Analisis data kualitatif menggunakan pendekatan tematik untuk mengidentifikasi pola dan tema utama terkait dampak program terhadap peningkatan kompetensi, kepercayaan diri, dan akses kerja peserta. Triangulasi data dilakukan dengan membandingkan hasil dari berbagai sumber untuk memastikan validitas temuan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Pelatihan *Personal Branding*

Pelatihan personal branding berhasil dilaksanakan dengan partisipasi aktif dari 20 peserta binaan HIDIMU. Materi pelatihan dirancang untuk membantu peserta mengenali kekuatan diri, merumuskan keunggulan kompetitif, dan mengomunikasikannya secara efektif. Peserta dibimbing untuk menyusun strength-based self-introduction yang menekankan potensi dan pencapaian, bukan keterbatasan fisik. Teknik *storytelling* diajarkan agar peserta mampu menceritakan perjalanan hidup mereka dengan cara yang inspiratif dan profesional. Peserta juga diperkenalkan pada strategi digital branding melalui media sosial dan platform profesional seperti LinkedIn untuk memperluas jejaring dan visibilitas. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa 85 persen peserta berhasil menyusun profil diri profesional yang ditampilkan dalam format digital, lengkap dengan riwayat pelatihan, sertifikat, dan dokumentasi hasil kerja. Lebih dari 70 persen peserta mengaku lebih percaya diri untuk tampil di depan umum dan menghadapi proses rekrutmen kerja. Perubahan signifikan terlihat pada kemampuan peserta mengomunikasikan keunggulan diri tanpa merasa rendah diri atau terbebani oleh stigma sosial. Beberapa peserta bahkan mulai aktif membangun personal brand

melalui media sosial dengan mengunggah konten terkait keahlian dan pengalaman mereka. Temuan ini sejalan dengan perspektif *Social Cognitive Career Theory* yang menekankan pentingnya *self-efficacy* dalam pengembangan karier. Pelatihan personal branding berhasil meningkatkan keyakinan diri peserta bahwa mereka memiliki kemampuan untuk berhasil dalam dunia kerja, yang pada gilirannya memotivasi mereka untuk aktif mencari peluang. Pendekatan *Strength Based Model* yang digunakan juga terbukti efektif dalam menggeser fokus dari keterbatasan ke potensi, sehingga peserta dapat memandang disabilitas bukan sebagai hambatan tetapi sebagai bagian dari keunikan yang membentuk identitas profesional mereka.

Pelaksanaan Pelatihan *Service Excellence*

Pelatihan *service excellence* dirancang untuk membekali peserta dengan keterampilan pelayanan prima yang menjadi standar industri hospitality. Materi pelatihan mencakup komunikasi efektif dengan pelanggan, etika pelayanan profesional, manajemen waktu dan prioritas kerja, serta teknik penanganan keluhan pelanggan. Peserta juga dilatih menggunakan teknologi asistif yang dapat membantu mereka memberikan layanan optimal sesuai jenis disabilitas masing-masing. Simulasi layanan dilakukan dalam berbagai skenario seperti melayani tamu hotel, menangani reservasi, dan merespons keluhan untuk memberikan pengalaman praktis sebelum magang di industri. Evaluasi menunjukkan bahwa sekitar 90 persen peserta menyatakan pemahaman mereka terhadap standar layanan meningkat signifikan, dan 80 persen mampu menunjukkan keterampilan pelayanan dengan baik dalam simulasi. Peserta menunjukkan peningkatan pada aspek komunikasi interpersonal, kemampuan membaca kebutuhan pelanggan, dan profesionalisme dalam menghadapi situasi sulit. Perubahan perilaku yang paling menonjol adalah meningkatnya inisiatif peserta dalam mengantisipasi kebutuhan pelanggan dan kecepatan dalam merespons permintaan, yang merupakan indikator kualitas layanan prima. Temuan ini mengkonfirmasi penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa penyandang disabilitas dapat memberikan layanan berkualitas tinggi ketika diberikan pelatihan yang sesuai dan dukungan akomodasi yang memadai. Keterampilan *service excellence* yang diperoleh tidak hanya meningkatkan employability peserta tetapi juga mengubah persepsi industri terhadap kemampuan kerja penyandang disabilitas. Beberapa mitra industri yang terlibat dalam program menyatakan terkesan dengan profesionalisme dan dedikasi peserta, yang membuka peluang untuk kerja sama lebih lanjut dalam perekrutan tenaga kerja disabilitas.

Pengembangan *Website Portfolio Professional*

Inovasi teknologi yang dikembangkan dalam program ini adalah platform website portofolio profesional yang berfungsi sebagai CV digital interaktif. Website dirancang dengan memperhatikan prinsip aksesibilitas universal, sehingga dapat diakses oleh pengguna dengan berbagai jenis disabilitas (Rini, 2021). Setiap peserta memiliki halaman profil pribadi yang menampilkan data diri, keterampilan, sertifikat pelatihan, dokumentasi hasil kerja, dan kontak yang dapat dihubungi. Fitur interaktif memungkinkan perusahaan untuk langsung menghubungi peserta atau mengunduh resume dalam format PDF. Website ini menjawab permasalahan keterbatasan jejaring profesional yang selama ini menghambat akses penyandang disabilitas terhadap peluang kerja. Melalui platform digital, peserta dapat mempromosikan kemampuan mereka kepada audiens yang lebih luas tanpa dibatasi oleh hambatan geografis atau keterbatasan mobilitas. Perusahaan juga mendapat kemudahan dalam mengakses informasi kompetensi calon tenaga kerja disabilitas secara transparan dan objektif, sehingga proses rekrutmen menjadi lebih efisien dan berbasis merit. Hasil monitoring menunjukkan bahwa website telah diakses oleh beberapa perusahaan hospitality di

Yogyakarta yang menunjukkan minat untuk menjalin komunikasi lebih lanjut dengan peserta. Beberapa perusahaan bahkan menyatakan tertarik untuk membuka program magang khusus bagi penyandang disabilitas setelah melihat profil dan kompetensi yang ditampilkan. Keberhasilan ini menunjukkan bahwa teknologi digital dapat menjadi alat yang efektif untuk mengurangi stigma dan diskriminasi dalam proses rekrutmen, karena memungkinkan penilaian berbasis kompetensi bukan asumsi tentang keterbatasan.

Praktik Kerja dan Magang di Industri

Praktik kerja dilaksanakan pada tanggal 22 November 2025 di RM Tojoyo 3, sebuah restoran mitra yang berkomitmen terhadap inklusi. Kegiatan ini merupakan puncak dari proses pembelajaran, di mana peserta menerapkan keterampilan *personal branding* dan *service excellence* dalam lingkungan kerja nyata. Peserta diberikan tanggung jawab seperti menyambut tamu, memberikan informasi menu, membantu layanan meja, dan menjaga grooming profesional. Selama praktik kerja, peserta didampingi oleh mentor dari restoran dan tim program untuk memastikan mereka dapat beradaptasi dengan ritme dan standar operasional yang ketat. Evaluasi dari pihak industri menunjukkan respons yang sangat positif terhadap kinerja peserta. Pihak restoran menyatakan bahwa peserta menunjukkan etika kerja yang baik, kemauan belajar yang tinggi, dan kemampuan beradaptasi dengan cepat terhadap lingkungan kerja baru. Beberapa peserta bahkan mendapat pujian dari pelanggan atas keramahan dan perhatian mereka dalam memberikan layanan. Pengalaman magang ini tidak hanya memberikan kepercayaan diri kepada peserta tetapi juga mengubah persepsi mitra industri tentang produktivitas dan profesionalisme penyandang disabilitas. Keberhasilan praktik kerja membuka peluang baru bagi peserta untuk dipertimbangkan sebagai karyawan tetap. Beberapa peserta yang menunjukkan kinerja menonjol selama magang mulai dilibatkan dalam proses rekrutmen formal oleh perusahaan mitra. Pencapaian ini menunjukkan bahwa program link and match berbasis kompetensi dapat mengatasi hambatan struktural dalam penyerapan tenaga kerja disabilitas. Ketika diberikan kesempatan yang sama dan dukungan yang memadai, penyandang disabilitas terbukti mampu berkontribusi secara produktif dalam industri hospitality.

Dampak Sosial dan Ekonomi

Program ini memberikan dampak yang signifikan baik pada level individu, organisasi, maupun masyarakat luas. Pada level individu, peserta mengalami peningkatan kepercayaan diri yang ditunjukkan oleh keberanian mereka untuk memperkenalkan diri, melamar pekerjaan, dan berpartisipasi dalam proses rekrutmen. Perubahan mindset dari melihat disabilitas sebagai keterbatasan menjadi aset yang dapat dikembangkan merupakan transformasi fundamental yang akan berdampak jangka panjang terhadap kesejahteraan mereka. Peserta juga mengalami peningkatan self-efficacy yang memotivasi mereka untuk terus mengembangkan kompetensi dan mencari peluang kemajuan karier. Pada level organisasi, HIDIMU memperoleh penguatan kapasitas kelembagaan yang signifikan. Organisasi kini memiliki modul pelatihan yang dapat direplikasi untuk angkatan berikutnya, website portofolio sebagai database anggota, dan jejaring kerja sama dengan industri yang dapat dimanfaatkan untuk program pemberdayaan selanjutnya. Pengalaman mengelola program ini juga meningkatkan kemampuan manajerial pengurus HIDIMU dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan. Posisi HIDIMU sebagai mitra strategis pemberdayaan disabilitas di Yogyakarta semakin kuat dengan adanya program konkret yang memberikan dampak nyata. Pada level masyarakat, program ini berkontribusi terhadap pengurangan stigma dan diskriminasi terhadap penyandang disabilitas melalui pembuktian bahwa mereka mampu

bekerja secara profesional. Keterlibatan industri hospitality dalam program magang membuka mata stakeholder lain tentang potensi ekonomi dari tenaga kerja inklusif. Publikasi keberhasilan program melalui media massa juga membantu mengubah narasi publik tentang disabilitas dari objek bantuan menjadi subjek pemberdayaan yang produktif. Dampak ekonomi yang dihasilkan mencakup peningkatan akses peserta terhadap pekerjaan layak yang memberikan penghasilan tetap, yang pada gilirannya berkontribusi pada kesejahteraan keluarga mereka.

Tantangan dan Pembelajaran

Pelaksanaan program tidak terlepas dari berbagai tantangan yang memberikan pembelajaran berharga. Tantangan pertama adalah heterogenitas jenis dan tingkat disabilitas peserta yang memerlukan pendekatan pembelajaran yang sangat adaptif. Solusi yang diterapkan adalah menggunakan teknologi asistif yang beragam, pendampingan individual intensif, dan modifikasi materi sesuai kebutuhan spesifik. Tantangan kedua adalah keterbatasan pengalaman HIDIMU sebagai organisasi baru dalam mengelola program pemberdayaan skala besar. Hal ini diatasi melalui pendampingan teknis dari tim universitas dan pelatihan kapasitas untuk pengurus. Tantangan ketiga adalah mengubah persepsi industri yang masih skeptis terhadap produktivitas tenaga kerja disabilitas. Strategi yang efektif adalah memfasilitasi kunjungan langsung ke lokasi magang sehingga pihak industri dapat melihat kinerja peserta secara objektif. Pembelajaran utama dari program ini adalah pentingnya pendekatan holistik yang tidak hanya fokus pada peningkatan keterampilan tetapi juga pemberdayaan psikologis dan fasilitasi akses struktural untuk mencapai inklusi ekonomi yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Program Kemitraan Masyarakat dengan Himpunan Disabilitas Muhammadiyah Yogyakarta telah berhasil mencapai tujuan utamanya dalam meningkatkan kompetensi dan akses kerja penyandang disabilitas melalui pendekatan terintegrasi. Pelatihan personal branding berbasis Strength Based Model terbukti efektif meningkatkan kepercayaan diri dan kemampuan peserta dalam membangun citra profesional, dengan 85 persen peserta berhasil menyusun profil digital dan 70 persen merasa lebih percaya diri menghadapi proses rekrutmen. Pelatihan service excellence berhasil membekali peserta dengan keterampilan pelayanan prima standar industri hospitality, dibuktikan dengan 90 persen peserta meningkat pemahaman layanan dan 80 persen mampu mendemonstrasikan kompetensi dalam simulasi. Inovasi teknologi berupa website portofolio profesional berhasil menjembatani kesenjangan informasi antara pencari kerja disabilitas dan perusahaan, membuka akses baru terhadap peluang kerja. Praktik kerja di industri hospitality memberikan pengalaman langsung yang mengubah persepsi industri tentang produktivitas penyandang disabilitas, dengan beberapa peserta dipertimbangkan untuk rekrutmen permanen. Program ini membuktikan bahwa dengan pendekatan yang tepat, penyandang disabilitas mampu bersaing dan berkontribusi secara produktif dalam dunia kerja, sekaligus membuka jalan bagi terciptanya ekosistem kerja inklusif di Yogyakarta.

Saran

Berdasarkan hasil dan pembelajaran dari program ini, beberapa rekomendasi dapat diberikan untuk pengembangan program serupa di masa mendatang. Pertama, program pemberdayaan penyandang disabilitas perlu dirancang dengan pendekatan holistik yang mengintegrasikan peningkatan keterampilan teknis, pemberdayaan psikologis, dan fasilitasi

akses struktural. Kedua, pemanfaatan teknologi digital seperti website portofolio perlu diperluas dan diperkuat dengan fitur-fitur tambahan seperti sistem notifikasi lowongan kerja dan forum komunikasi antara pencari kerja dan perusahaan. Ketiga, kerja sama dengan industri perlu diperkuat melalui pembentukan forum regular yang mempertemukan organisasi disabilitas, perusahaan, dan pemerintah untuk membahas strategi peningkatan penyerapan tenaga kerja disabilitas. Keempat, HIDIMU sebagai mitra perlu terus didampingi untuk memperkuat kapasitas kelembagaan sehingga dapat mengelola program secara mandiri dan berkelanjutan. Kelima, diperlukan dukungan kebijakan dari pemerintah daerah dalam bentuk insentif bagi perusahaan yang merekrut tenaga kerja disabilitas dan alokasi anggaran untuk program pelatihan inklusif. Terakhir, program serupa perlu direplikasi di sektor-sektor lain di luar hospitality seperti industri kreatif, layanan digital, dan UMKM untuk memperluas peluang kerja bagi penyandang disabilitas. Model program yang telah terbukti efektif ini dapat menjadi referensi bagi organisasi disabilitas lain di Indonesia untuk mengembangkan program pemberdayaan yang berdampak sistemik terhadap peningkatan partisipasi ekonomi penyandang disabilitas.

Ucapan Terima Kasih

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini didanai oleh Direktorat Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat Direktorat Jenderal Riset Dan Pengembangan tahun akademik 2024/2025. Nomor hibah: 007/PkM/LPPM.UAD/VI/2025 dari UAD. Para penulis mengucapkan terima kasih kepada HIDIMU Yogyakarta selaku mitra pengabdian.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. (1999). Social Cognitive Theory of Personality. In *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 154–196). [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90022-L](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90022-L)
- Hamdi, M., Indarti, N., Manik, H. F. G. G., & Lukito-Budi, A. S. (2023). Monkey see, monkey do? Examining the effect of entrepreneurial orientation and knowledge sharing on new venture creation for Gen Y and Gen Z. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 15(4), 786–807. <https://doi.org/10.1108/JEEE-08-2021-0302>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122.
- Rapp, C. A., & Goscha, R. J. (2011). *The strengths model: A recovery-oriented approach to mental health services*. OUP USA.
- Rini, P. L. (2021). Penggunaan e-Marketplace sebagai Mediasi antara Keunggulan e-Commerce dan Kinerja Manajemen Rantai Pasokan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(6), 673–678.
- Rusliansyah, R., Salim, M., Chinmi, M., Lumampauw, A., & Hariyanti, N. (2023). Cultivating Work Engagement: The Impact Of Interpersonal Communication And Behavior. *Aspiration Journal*, 4(1), 20–36.
- Yuen, M., Zhang, J., Man, P. K. W., Mak, J., Chung, Y. B., Lee, Q. A. Y., Chan, A. K. C., So, A., & Chan, R. T. H. (2022). A Strengths-Based Longitudinal Career Intervention for Junior Secondary School Students with Special Educational Needs: A Mixed-method Evaluation. *Applied Research in Quality of Life*, 17(4), 2229–2250. Scopus. <https://doi.org/10.1007/s11482-021-10028-6>