
Menuju Inklusi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas: Implementasi Program Pengabdian di Yayasan Peduli Anak Cacat Malang

Ariska Zakiyatul Bariroh¹, Fildza Shabrina Dias Alifiyah², Aida Najma Chumaira³,
Ermanto Fahamsyah⁴, Rahmadi Indra Tektona⁵

^{1,2,3,4,5}Ilmu Hukum, Universitas Jember, Jawa Timur 68161, Indonesia

Abstract

Yayasan Peduli Anak Cacat (YPAC) Malang is a non-profit organization that aims to provide services to children with disabilities. This community service program in partnership with YPAC Malang aims to improve the inclusion of the disabled workforce in the YPAC Malang environment through various efforts, including skills training, socialization, and the creation of a Special Employment Contract. The research method used in this service program uses a PAR (Participatory Action Research) based approach. Through the involvement of YPAC Malang partners, companies, academics, and government, this program aims to provide legal protection, equality, and employment opportunities for people with disabilities. Although faced with various challenges, such as limited company partners and labor classification mismatches, this program is expected to have a significant positive impact on people with disabilities and society as a whole.

Keywords

Community Service; Inclusion; Labour; People with Disabilities; YPAC Malang.

Corresponding Author

Rahmadi Indra Tektona

Universitas Jember, Jember, Indonesia; rahmadiindra@unej.ac.id

PENDAHULUAN

Konsiderans menimbang dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, menyebutkan bahwa terdapat pembatasan, hambatan dan pengurangan serta penghilangan hak penyandang disabilitas di Indonesia yang mengakibatkan penyandang disabilitas hidup dalam kondisi rentan, tertinggal dan/atau miskin (Uyun, 2021). International Labour Organization (ILO) mendefinisikan disabilitas sebagai seseorang yang mengalami kelainan fisik, indra, intelektual, maupun psikososial yang dapat mempengaruhi kemampuan orang tersebut dalam menjalani kegiatan sehari-harinya (Hikma, 2024). Pasal 4 Konvensi ILO No. 159 menyebutkan bahwa terdapat prinsip kesetaraan peluang antara pekerja dengan disabilitas dan pekerja umumnya; kesetaraan peluang dan perlakuan bagi laki-laki dan perempuan pekerja penyandang disabilitas hendaknya dihormati (Dahlan & Anggoro, 2021). Konsep kesetaraan tersebut mengandung arti bahwa tenaga kerja disabilitas hendaknya diperlakukan dan mendapatkan perlindungan yang setara layaknya pekerja umum.

Penyandang disabilitas kerap menghadapi sejumlah permasalahan dalam dunia kerja yang berasal dari stigma yang melekat pada mereka (Abdussamad et al., 2023). Disebabkan persepsi bahwa mereka memiliki keterbatasan kesehatan, penyandang disabilitas sering dianggap memiliki tingkat produktivitas yang rendah di lingkungan kerja. Akibatnya, peluang

kerja bagi mereka menjadi terbatas dibandingkan dengan tenaga kerja non-disabilitas (Istifarroh & Nugroho, 2019). Jam kerja yang lebih singkat yang pada umumnya dimiliki oleh penyandang disabilitas juga berdampak pada upah rata-rata yang lebih rendah, dengan pembayaran seringkali berdasarkan periode harian, mingguan, atau berdasarkan hasil pekerjaan (Abdi, 2020). Oleh karena itu, perlindungan tenaga kerja menjadi penting untuk menjamin hak-hak dasar, kesetaraan, dan menghapuskan segala bentuk diskriminasi demi mencapai kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022, pada tahun 2021, jumlah pekerja penyandang disabilitas di Indonesia mencapai 5,37%, setara dengan 7,04 juta orang (Alfikro, 2023). Angka ini dianggap rendah karena akses ke dunia kerja bagi penyandang disabilitas masih sulit. Dalam realitanya, penyandang disabilitas kerap menghadapi kendala ketika mencari pekerjaan, termasuk minimnya fasilitas dan dukungan yang sesuai. Gaji yang ditawarkan relatif kecil, tunjangan yang diberikan pun minim, dan peluang pengembangan karir terbatas. Diskriminasi juga kerap dialami baik oleh perusahaan maupun rekan kerja (Mulyani et al., 2022). Salah satu bentuk diskriminasi muncul dalam persyaratan lowongan kerja adalah terdapat frasa "sehat jasmani dan rohani," yang dapat dianggap sebagai bentuk eksklusi dan pembatasan kesempatan bagi penyandang disabilitas.

Tantangan dan hambatan tersebut tak ayal juga dialami oleh para penyandang disabilitas lulusan YPAC Malang. YPAC Malang sendiri merupakan organisasi sosial nirlaba yang bergerak di bidang pendidikan dan pelayanan rehabilitasi terpadu bagi anak-anak berkebutuhan khusus. Yayasan yang terletak di Jl. Raden Tumenggung Suryo No. 39 RT 03 RW 02, Bunulrejo, Blimbing, Kota Malang ini memiliki anak binaan sejumlah 44 anak, di mana 70% dari mereka berasal dari keluarga kurang mampu. Mayoritas anak binaan YPAC Malang berasal dari keluarga yang berekonomi kurang. Jadi, meskipun telah dilakukan pembinaan atau pelatihan kewirausahaan oleh YPAC Malang, mereka tidak serta merta mampu untuk mengembangkan kewirausahaan sendiri melalui hasil pembinaan tersebut. Rendahnya penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas di Malang menjadi tantangan dan hambatan lain bagi para lulusan YPAC Malang.

Penelitian mengenai kontrak kerja bagi penyandang disabilitas juga pernah telah diteliti oleh kelompok peneliti terdahulu dengan judul "Implementasi Asas Keseimbangan Pada Kontrak Kerja Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Yang Diterapkan Oleh Yayasan Nirlaba Di Provinsi Bali". Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa penerapan asas keseimbangan dalam kontrak kerja bagi penyandang disabilitas telah diterapkan dengan baik

dan semestinya. Hal tersebut terlihat dari perlakuan kepada tenaga kerja penyandang disabilitas yayasan nirlaba di Bali telah dilindungi dan diakomodasi hak-hak pekerjaannya tanpa adanya penyalahgunaan, seluruh peraturan diimplementasikan dengan baik oleh yayasan melalui wujud kontrak yang telah sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja penyandang disabilitas (Kadek et al., 2017).

Tujuan dilakukannya pengabdian masyarakat ini adalah untuk menganalisis permasalahan yang dialami oleh penyandang disabilitas di lingkungan mitra dan menganalisis bagaimana eksistensi hukum di Indonesia dalam memberikan kepastian dan kesetaraan bagi kaum penyandang disabilitas. Selain itu, program ini juga bertujuan untuk memberikan kepastian hukum guna melindungi hak pekerja penyandang disabilitas dalam lingkungan kerja, yang kemudian diwujudkan melalui penyediaan kontrak kerja istimewa bagi para penyandang disabilitas. Manfaat yang diperoleh dari adanya program ini yakni dapat memberikan gambaran kepada perusahaan lainnya dalam proses rekrutmen pekerja penyandang disabilitas. Program ini juga dapat memberikan manfaat bagi pemerintah, agar di masa depan program ini dapat berjalan di Indonesia melalui regulasi yang dibentuk oleh pemerintah. Regulasi yang dibentuk oleh pemerintah nantinya dapat bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan sosial penyandang disabilitas yang ada di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilakukan di YPAC Malang sebagai yayasan yang menaungi anak-anak penyandang disabilitas di wilayah Malang. YPAC Malang berlokasi di Jl. Raden Tumenggung Suryo no. 39 RT 03 RW 02, Bunulrejo, Blimbing, Kota Malang. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yang berbasis PAR (Participatory Action Research). Metode PAR merupakan metode pendekatan yang dalam prosesnya bertujuan untuk pembelajaran dalam menyelesaikan masalah memenuhi kebutuhan praktis masyarakat, dan menghasilkan ilmu pengetahuan baru bagi masyarakat (Tugiman et al., 2023). Dalam paradigma PAR, masyarakat dianggap sebagai pemeran utama dalam menggerakkan perubahan sosial (Hidayatunnikmah et al., 2024; Widhyharto, 2015). Oleh karena itu, dosen atau mahasiswa yang terlibat dalam kegiatan pengabdian masyarakat berperan sebagai fasilitator yang membantu menjembatani proses perubahan tersebut.

Metode PAR juga bertujuan untuk transformasi sosial, dalam proses riset yang dilaksanakannya yakni dengan upaya sistematis, kolaboratif, dan berkelanjutan dalam rangka

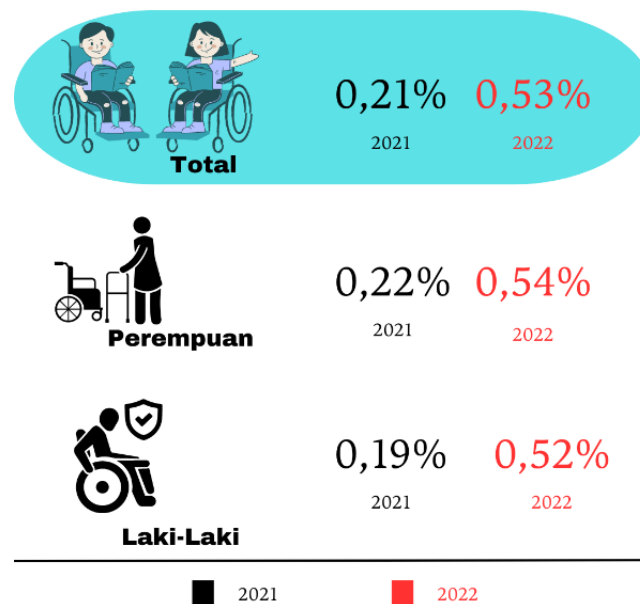
menciptakan transformasi sosial (Sulistiawati et al., 2023). Upaya sistematis dalam pengabdian ini dituangkan melalui proses yang teratur dalam mencapai tujuan pengabdian masyarakat, kolaboratif dilaksanakan dengan pendekatan dua arah yakni antara tim sebagai fasilitator dan YPAC Malang serta Perusahaan Rokok sebagai mitra, dan berkelanjutan dimana hasil pengabdian masyarakat ini dapat berlanjut di masa yang akan datang. Berdasarkan upaya tersebut, pengabdian yang dilaksanakan oleh tim melalui tahap-tahap kegiatan sebagai berikut:

1. Sosialisasi, sosialisasi dilakukan dua arah dengan melibatkan lulusan YPAC Malang dan Perusahaan Rokok sebagai perusahaan yang nantinya akan bekerja sama untuk merekrut penyandang disabilitas lulusan YPAC Malang. Sosialisasi kepada para lulusan YPAC Malang dilakukan dengan tujuan untuk memperkenalkan Perusahaan, manfaat kontrak kerja Istimewa, sosialisasi mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja disabilitas. Sosialisasi yang dilakukan kepada Perusahaan Rokok untuk memperkenalkan kepada perusahaan tentang potensi yang dapat dilakukan oleh penyandang disabilitas sekaligus memperkenalkan isi dan bentuk kontrak kerja yang akan dibuat. Nantinya agar perusahaan dapat mengetahui, memahami, dan bersedia menerima kerja sama tersebut melalui kontrak kerja istimewa. Dengan adanya sosialisasi dua arah tersebut diharapkan kedepannya YPAC Malang dengan Perusahaan Rokok dapat saling memahami apa yang diminta oleh satu sama lain sehingga kedepannya dapat bermitra dengan baik dan sesuai dengan tata tertib yang nantinya telah ditetapkan.
2. Pelatihan, atau upskilling bagi penyandang disabilitas yang berupa pembekalan *skill* yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan melalui program pelatihan keterampilan. Bentuk pelaksanaan upskilling ini adalah pelatihan *microsoft office* oleh trainer yang bersertifikat. Pelatihan ini diharapkan dapat membekali para penyandang disabilitas untuk dapat bekerja pada bagian administrasi perusahaan.
3. Pendampingan Pembuatan Kontrak
Pendampingan Pembuatan Kontrak, kegiatan ini merupakan proses klimaks dari dilaksanakannya kegiatan Pengabdian Masyarakat ini. Pada tahap ini, kami bersama para mitra bertemu untuk merumuskan kontrak kerja istimewa yang mencakup jaminan hak dan kewajiban, spesifikasi pekerjaan sesuai jenis disabilitas, serta tanggung jawab Perusahaan terkait fasilitas dan penyaluran dana CSR. Klausula-klausula kontrak kerja yang nantinya akan dibuat nantinya diharapkan dapat memenuhi keinginan para pihak dalam melaksanakan

kerja sama tersebut. Setelah merumuskan kontrak kerja, tim kami bersama para mitra juga akan membuat buku pedoman yang berjudul “SELAYAR”, dimana kedepannya buku ini akan menjadi pedoman bagi para mitra untuk melaksanakan kontrak kerja tersebut dan meminimalisir timbulnya sengketa pada saat pelaksanaannya nanti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyerapan tenaga disabilitas yang rendah di dalam pasar dunia kerja khususnya perusahaan membuat kami tergerak untuk membuat beberapa model pengabdian yang akan memberikan skill serta pengetahuan tambahan bagi penyandang disabilitas yang ada di YPAC Malang. Langkah awal yang kami kerjakan ialah melakukan survei lokasi secara langsung untuk mengetahui kondisi riil masyarakat mitra di YPAC Malang serta untuk mengobservasi dan melakukan wawancara mengenai kebutuhan mitra di dunia kerja dan permasalahan apa yang dihadapi mitra saat berada di dunia kerja.



Gambar 1. Proporsi Pekerja dengan Disabilitas Menurut Jenis Kelamin, 2021-2022

Pada hasil wawancara dilakukan dialog interaktif dan mengadakan diskusi dua arah dengan penyandang disabilitas dan pembina YPAC Malang untuk mendapatkan wawasan lebih mendalam tentang tantangan yang dihadapi dan mendengarkan pengalaman mereka secara langsung yang pada proses selanjutnya dari data-data dan informasi yang telah kami kumpulkan akan menjadi bekal kami untuk mengidentifikasi permasalahan dan mencari solusi dari

permasalahan yang ada.



Gambar 2. Flow Map Kegiatan Pelaksanaan Program

1. Wawancara

Hal selanjutnya yang kami laksanakan adalah melakukan wawancara dan diskusi interaktif bersama mitra perusahaan serta sosialisasi hukum mengenai pengenalan hak-hak disabilitas dan manfaat serta keuntungan bagi perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja disabilitas. Tujuan diadakannya diskusi ini adalah agar perusahaan dapat mengetahui dan memahami serta bersedia untuk bekerja sama dengan kami melalui penjelasan kegiatan pengaplikasian kontrak kerja istimewa yang nantinya menjadi kontrak kerja khusus antara perusahaan dan tenaga kerja disabilitas yang berasal dari YPAC Malang. Selain itu, kami juga menjelaskan serta menawarkan kepada perusahaan terkait pengalokasian dana *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang sebelumnya diberikan mentah kepada Yayasan, namun dengan adanya program ini, hal tersebut dapat dialokasikan terhadap fasilitas khusus yang ramah bagi penyandang disabilitas.

Mitra perusahaan yang kami ajak kerjasama dalam program ini adalah PR. Master Piece yang merupakan pabrik penghasil rokok yang berada di Kabupaten Malang. Perusahaan tersebut bersedia untuk menyediakan lapangan pekerjaan bagi calon pekerja penyandang disabilitas Lulusan YPAC Malang. Penyediaan lapangan pekerjaan juga dibarengi dengan adanya kualifikasi-kualifikasi khusus yang disyaratkan oleh perusahaan dalam merekrut tenaga kerja penyandang disabilitas.



Gambar 3. Diskusi bersama Mitra Perusahaan

2. Presentasi Gagasan dan Seminar

Langkah selanjutnya dalam pengimplementasian program ini adalah melakukan presentasi gagasan dengan memberikan penjelasan bagi penyandang disabilitas YPAC Malang dan Perusahaan mitra mengenai keberlangsungan dan kebermanfaatannya program kontrak kerja istimewa melalui seminar yang kami adakan di YPAC Malang. Seminar ini dilakukan secara langsung di Aula YPAC Malang yang dihadiri oleh pengurus YPAC Malang, perwakilan perusahaan, orang tua murid YPAC Malang, Murid YPAC Malang serta alumni lulusan YPAC Malang. Kami juga mengundang seluruh pihak-pihak yang terkait untuk bersama-sama memberikan gagasan dan masukan terhadap kontrak kerja istimewa yang nantinya akan diterapkan oleh kedua belah pihak. Selain itu, di dalam seminar kami juga mengundang narasumber dari akademisi untuk menjelaskan mengenai hak-hak disabilitas dan kewajiban perusahaan dari segi hukum. Selain mengundang akademisi, kami juga mengundang narasumber dari perusahaan untuk memberikan perspektif dunia kerja dari sisi perusahaan serta kami juga mengundang narasumber dari pihak penyandang disabilitas agar para *audiens* penyandang disabilitas lebih terhubung dan mendapati pengalaman nyata dari sesama penyandang disabilitas. Output dari adanya seminar ini adalah untuk memberikan pemahaman terhadap penyandang disabilitas dan orang tua penyandang disabilitas terkait hak-hak yang sudah semestinya diperoleh oleh penyandang disabilitas dan juga untuk memberikan pemahaman terkait pengimplementasian kontrak kerja istimewa nantinya.



Gambar 4. Seminar Sosialisasi Program

3. Pengesahan MoU

Setelah dilakukannya seminar, kami melakukan pengesahan kerjasama melalui MoU antara perusahaan mitra dan Yayasan Peduli Anak Cacat (YPAC) Malang yang disaksikan oleh akademisi, Perwakilan Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang, Dinas Sosial Kota Malang, Perwakilan Lembaga Advokasi dan para penyandang disabilitas di YPAC Malang. MoU berisi mengenai perjanjian kerjasama antara perusahaan dan mitra YPAC Malang sebagai perwakilan dari penyandang disabilitas yang ada di YPAC Malang. Di dalam MoU juga terdapat penjelasan singkat mengenai apa saja yang akan ada di dalam Kontrak Kerja Istimewa yang nantinya, MoU tidak hanya berfungsi sebagai dokumen legal, tetapi juga sebagai kerangka kerja bagi kedua pihak untuk mengimplementasikan dan memonitor kegiatan yang disepakati dan Kontrak Kerja Istimewa yang akan disusun berikutnya secara spesifik akan menguraikan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dengan adanya MoU, perusahaan berkomitmen penuh untuk menyediakan fasilitas dan lapangan pekerjaan bagi calon pekerja penyandang disabilitas Lulusan YPAC Malang.

4. Kontrak Kerja Istimewa

Perjanjian kerjasama yang telah disahkan melalui MoU selanjutnya menjadi landasan bagi pembuatan Kontrak Kerja Istimewa, di dalam kontrak kerja istimewa akan memuat berbagai hal di antaranya adalah kesepakatan mengenai jam kerja, waktu kerja, dan fasilitas bagi tenaga kerja disabilitas. Selain hal tersebut, Kontrak Kerja Istimewa akan memuat mengenai pengklasifikasian tenaga kerja disabilitas yang nantinya pengklasifikasian ini akan memudahkan perusahaan dalam menerima tenaga kerja disabilitas sebab dalam pengklasifikasian ini telah disesuaikan antara kebutuhan perusahaan dengan kapasitas tenaga kerja disabilitas. Sebagai contoh nyata dari penerapan pengklasifikasian ini adalah, di dalam pekerjaan bagian administratif maka perusahaan hanya menerima tenaga kerja penyandang disabilitas dengan jenis disabilitas sensorik.

Di dalam kontrak kerja juga memuat mengenai kerja sama antara YPAC Malang dan Perusahaan Mitra dalam jangka waktu yang telah ditentukan yakni 2 tahun setelah perjanjian kerja sama di tandatangani, Kontrak Kerja Istimewa juga memuat mengenai jaminan kepastian hukum bagi tenaga kerja disabilitas yang bekerja di perusahaan mitra dan *punishment* bagi perusahaan apabila melanggar hal tersebut yang diambil dari undang-undang. Di dalam kontrak kerja juga akan memuat mengenai pembekalan pengasahan keterampilan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas yang nantinya mengenai anggaran biaya akan diambilkan dari dana *Corporate Social Responsibility* (CSR) dalam bentuk fasilitas penunjang tenaga kerja disabilitas. Artinya juga, di dalam kontrak ini akan membahas mengenai pengalokasian dana *Corporate Social Responsibility* (CSR) langsung ke dalam bentuk pemberian kesempatan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas di YPAC Malang dan pelatihan skill rutin yang akan diberikan oleh Perusahaan Mitra.

Setelah Kontrak Kerja Istimewa dibuat dan disetujui oleh kedua belah pihak, maka hal selanjutnya adalah pengimplementasian kontrak kerja berupa rekrutmen yang diselenggarakan oleh Perusahaan di mana YPAC Malang sebagai mitra tunggal pemasok tenaga kerja disabilitas. Perusahaan akan mulai menjalankan program berdasarkan Kontrak Kerja Istimewa yakni menempatkan tenaga kerja penyandang disabilitas di sektor-sektor yang ramah disabilitas serta mulai membangun fasilitas ramah disabilitas. Kemudian kami akan melakukan monitoring dan evaluasi berkala terhadap mitra baik perusahaan maupun tenaga kerja penyandang disabilitas dengan bantuan oleh YPAC Malang sebagai pengawas utama terhadap keberlangsungan program.



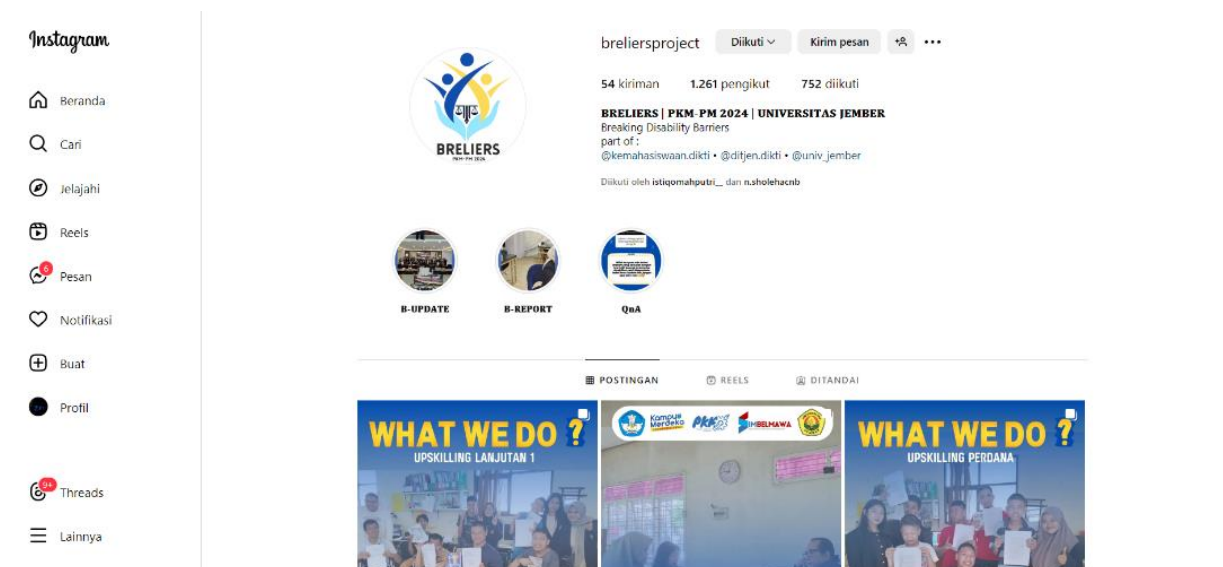
Gambar 5. Pengesahan Kontrak Kerja Istimewa dan Perjanjian Kerjasama antara PR Masterpiece dengan YPAC Malang

5. *Upskilling* dan Media Sosial

Kami mengadakan program *upskilling* dengan tujuan untuk memberikan pembekalan kemampuan bagi penyandang disabilitas untuk memasuki dunia kerja berupa pelatihan komputer seperti pembekalan skill *Microsoft Office* dan *Google Spreadsheets* bersertifikat yang nantinya akan meningkatkan kompetensi mereka dalam memasuki dunia kerja bagi penyandang disabilitas. Program *upskilling* ini mendatangkan instruktur ketenagakerjaan khusus pelatihan skill bagi penyandang disabilitas. Kami juga telah membuat akun Instagram yang akan berfungsi sebagai platform untuk mendokumentasikan dan memantau kegiatan. Dengan demikian, program ini tidak hanya dapat diikuti oleh masyarakat umum, tetapi juga berpotensi menjadi studi kasus nyata dalam kegiatan pengabdian masyarakat. Di dalam Instagram juga akan kami jelaskan mengenai deskripsi program, tahapan kegiatan, serta dokumentasi selama program kegiatan berlangsung. Unggahan kegiatan melalui akun Instagram bertujuan untuk mematahkan stigma di masyarakat dan memberikan pemahaman kepada masyarakat luas bahwa penyandang disabilitas dapat melakukan pekerjaan layaknya orang biasa.



Gambar 6. Pelatihan Komputer & Microsoft Office



Gambar 7. Sosial Media *Breliers Project*

6. Buku Pedoman

Selain media sosial kami juga membuat Buku Pedoman bagi kegiatan ini, Buku Pedoman ini berisi mengenai penjelasan hak-hak disabilitas, manfaat dari adanya program kegiatan serta penjelasan mengenai fasilitas seperti apa yang harus didapatkan oleh tenaga kerja disabilitas dalam dunia kerja. Buku Pedoman ini telah di HAKI kan dan dibuat untuk menjadi pegangan mitra tenaga kerja disabilitas di dunia kerja. Selain itu, Buku Pedoman ini juga memuat mengenai keberlanjutan program dan penjelasan apabila program kegiatan ini harus berhenti di tengah jalan. Di dalamnya memuat juga hal-hal yang harus dilakukan apabila terjadi *force major* dan siapa saja pihak-pihak yang dapat dihubungi apabila terjadi perselisihan.

Program kegiatan pengabdian masyarakat ini dipantau secara berkala oleh pihak-pihak terkait yang membantu berjalannya program ini untuk memastikan kepatuhan perusahaan dan kesejahteraan pekerja penyandang disabilitas dan data monitoring ini akan digunakan untuk mengevaluasi dampak program. Secara keseluruhan, kegiatan pengabdian ini mendapatkan tanggapan positif dari berbagai pihak khususnya dari mitra YPAC Malang. Terdapat berbagai peluang dan tantangan yang kami hadapi selama program berlangsung, hal ini akan kami ringkas ke dalam Tabel 1 di bawah berikut.

Tabel 1. Peluang dan Tantangan Program

Peluang	Tantangan
Berkat penyebaran informasi melalui media sosial, stigma terhadap keterbatasan penyandang disabilitas di dunia kerja mulai berkurang.	Terbatasnya mitra perusahaan yang mau bekerja sama dalam pengimplementasian Kontrak Kerja Istimewa.
Kontrak Kerja Istimewa yang kami kembangkan juga membuka peluang bagi pemerintah untuk mengadopsi dan mengimplementasikan inisiatif serupa pada skala yang lebih luas.	Ketidaksesuaian antara klasifikasi tenaga kerja penyandang disabilitas dan kebutuhan perusahaan sering terjadi.

Kegiatan pengabdian kami memiliki banyak program kegiatan yang apabila diringkas terdiri dari Seminar, pembuatan MoU, pembuatan Kontrak Kerja Istimewa, *Upskilling*, pembuatan akun media sosial untuk penyebaran informasi dan dokumentasi kegiatan serta Buku Pedoman sebagai pegangan bagi mitra di dalam dunia kerja. Kontrak Kerja Istimewa sebagai program unggulan dari kegiatan pengabdian kami ini diharapkan akan memberikan perubahan dan dampak yang nyata bagi permasalahan yang dihadapi oleh mitra tenaga kerja penyandang disabilitas. Selama program berlangsung terdapat berbagai dukungan positif dari berbagai pihak seperti akademisi, pemerintah dan pihak swasta dan mitra YPAC Malang dan penyandang disabilitas itu sendiri. Mereka juga berharap dengan adanya program ini akan memberikan lebih banyak kesempatan dan peluang bagi penyandang disabilitas dan nantinya akan membantu untuk mendongkrak kesejahteraan hidup mereka.

KESIMPULAN DAN SARAN

Program pengabdian masyarakat yang kami laksanakan bertujuan untuk mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi oleh penyandang disabilitas di lingkungan Yayasan Peduli Anak Cacat (YPAC) Malang. Melalui kajian hukum, *upskilling*, sosialisasi, dan pembuatan Kontrak Kerja Istimewa, kami berusaha memberikan perlindungan hukum, meningkatkan kesetaraan, serta menciptakan peluang kerja yang inklusif bagi penyandang disabilitas. Proses pengabdian kami melibatkan berbagai pihak, termasuk mitra YPAC Malang, perusahaan, akademisi, pemerintah, dan penyandang disabilitas sendiri. Dukungan positif dari

berbagai pihak menjadi modal penting dalam kesuksesan program ini. Melalui pengesahan MoU dan pembuatan Kontrak Kerja Istimewa, kami menciptakan kerangka kerja yang konkrit untuk mengimplementasikan program inklusi tenaga kerja disabilitas. Kontrak Kerja Istimewa menjadi instrumen penting dalam menjamin hak-hak dan kesejahteraan pekerja penyandang disabilitas di lingkungan kerja.

Program upskilling yang kami laksanakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi penyandang disabilitas agar mereka dapat bersaing di pasar kerja. Media sosial dan Buku Pedoman kami digunakan untuk mendokumentasikan kegiatan dan menyebarkan informasi mengenai program kami, serta sebagai panduan bagi mitra di dunia kerja. Meskipun kami menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan mitra perusahaan dan ketidaksesuaian dalam klasifikasi tenaga kerja, kami percaya bahwa program ini memiliki dampak positif yang signifikan bagi penyandang disabilitas dan masyarakat secara keseluruhan. Kami berharap bahwa program ini akan memberikan lebih banyak kesempatan dan peluang bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan yang layak, serta menjadi contoh bagi program serupa di masa depan. Dengan adanya dukungan dan kerjasama dari berbagai pihak, kami yakin bahwa inklusi tenaga kerja disabilitas dapat terwujud dan memberikan kontribusi yang berarti bagi pembangunan sosial dan ekonomi yang inklusif.

UCAPAN TERIMA KASIH (Acknowledgments)

Penulis dengan segala hormat dan penuh rasa syukur menyampaikan ucapan terima kasih kepada Belmawa-Kemendikbudristek dan Universitas Jember yang telah memberikan dukungan finansial untuk penelitian ini melalui kontrak Nomor: 9560/UN25/KM/2024. Tanpa dukungan finansial yang diberikan, penelitian ini tidak akan dapat dilaksanakan dan diselesaikan dengan baik. Selain itu, penghargaan yang tinggi juga kami sampaikan kepada Fakultas Hukum Universitas Jember atas dukungan berupa fasilitas, akses, serta dukungan administratif yang sangat membantu selama pelaksanaan penelitian. Penulis juga mengapresiasi kerjasama dan kontribusi dari para mitra, rekan peneliti, dan teman-teman PKM yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam penelitian ini. Bantuan mereka dalam berbagai aspek teknis dan konseptual sangat berperan penting dalam kelancaran dan kesuksesan penelitian ini. Kami juga berterima kasih kepada keluarga dan teman-teman yang selalu memberikan dukungan dan pengertian selama penulis menjalani proses penelitian ini. Kesabaran dan dorongan mereka sangat berarti bagi penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, A. M. (2020). Land cover and land use classification performance of machine learning algorithms in a boreal landscape using Sentinel-2 data. *GIScience & Remote Sensing*, 57(1), 1–20. <https://doi.org/10.1080/15481603.2019.1650447>
- Abdussamad, Z., Apripari, A., Muhtar, M. H., Ahmad, A., Bakung, D. A., & Imran, S. Y. (2023). Pendekatan Cultural Studies Perlindungan Hukum Bagi Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Boalemo. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(6), 11518–11526. <https://doi.org/10.31004/cdj.v4i6.16043>
- Alfikro, A. (2023). Analisis Keabsahan Pengawasan Ketenagakerjaan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 dalam Pemenuhan Hak Pekerja Disabilitas dalam Tinjauan Hak Asasi Manusia. *Gema Keadilan*, 10(1), 35–50.
- Dahlan, M., & Anggoro, S. A. (2021). Hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di sektor publik: antara model disabilitas sosial dan medis. *Undang: Jurnal Hukum*, 4(1), 1–48.
- Hidayatunnikmah, N., Rahmawati, N., Nuraini, S. R., Setyani, E. T. A., Aulia, R. A., Anggraini, D., Fono, M. R., Ritan, Y. G., Da Silva, A., & Rochmawati, U. M. (2024). Pendampingan Pemberian Mipasi Puding Labu dalam Upaya Mencegah Terjadinya Stunting Pada Anak. *As-Sidanah: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 6(1), 193–204. <https://doi.org/10.35316/assidanah.v6i1.193-204>
- Hikma, N. (2024). *Pemenuhan Hak Bekerja Bagi Penyandang Disabilitas Menurut UU NO 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas (studi: tuna rungu wicara pada serona coffee)*. Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Istifarroh, I., & Nugroho, W. C. (2019). Perlindungan hak disabilitas mendapatkan pekerjaan di perusahaan swasta dan perusahaan milik negara. *Mimbar Keadilan*, 12(1), 21–34. <https://doi.org/10.30996/mk.v12i1.2164>
- Kadek, A., Kavan, D., Marcoux, J., Stojko, J., Felice, A. K. G., Cianféroni, S., Ludwig, R., Halada, P., & Man, P. (2017). Interdomain electron transfer in cellobiose dehydrogenase is governed by surface electrostatics. *Biochimica et Biophysica Acta (BBA)-General Subjects*, 1861(2), 157–167. <https://doi.org/10.1016/j.bbagen.2016.11.016>
- Mulyani, K., Sahrul, M. S., & Ramdoni, A. (2022). Ragam diskriminasi penyandang disabilitas fisik tunggal dalam dunia kerja. *KHIDMAT SOSIAL: Journal of Social Work and Social Services*, 3(1), 11–20.
- Sulistiwati, Y., Lianor, A. F., Safitri, S. L. N., Aisyah, A., Dedong, D., Laila, I. N., Triwijaya, I., Wijaya, I. G. P., Natalia, D., & Oktari, O. (2023). Saung Moderasi Dalam Membangun Komitmen Kebangsaan Dan Toleransi Pada Lembaga Pendidikan Di Kelurahan Pendahara, Kecamatan Tewang Sangalang Garing. *Faedah: Jurnal Hasil Kegiatan Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 1(4), 90–102.
- Tugiman, T. T., Dewi, M. S., Dhamayanti, P., & Rispatiningsih, D. M. (2023). Pengelolaan Chips Kusang (Keripik Kulit Pisang) Di Vihara Dharma Mulya Kabupaten Kulonprogo. *AKM: Aksi Kepada Masyarakat*, 3(2), 355–362.

- Uyun, F. L. (2021). *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Disabilitas Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Perspektif Hukum Ekonomi Syariah*. Hukum Ekonomi Syariah IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
- Widhyharto, D. S. (2015). Perempuan Sebagai Agen Perubahan Sosial-Ekonomi Masyarakat Pesisir Sekitar PLTH (Pembangkit Listrik Tenaga Hybrid) Pantai Baru, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat (Indonesian Journal of Community Engagement)*, 1(1), 156–171.