

**Pemberdayaan Disabilitas Melalui Peningkatan Kompetensi Berbasis
Kebutuhan Industri dan Personal Branding di Kota Yogyakarta
*Disability Empowerment Through Competency Improvement Based on
Industrial Needs and Personal Branding in Yogyakarta City***

¹Muhammad Hamdi, ²Poppy Laksita Rini, ³Nunik Haryanti, ⁴Muhammad Farel Naufalino,
⁵Endah Sari Manganti, ⁶Umi Maulinda, ⁷Medi Rusna

Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta, Indonesia^{1,2,3,4,5,6,7}

e-mail: muhammad.hamdi@mgm.uad.ac.id^{1*}, poppy.rini@mgm.uad.ac.id²,
nunik.hariyanti@comm.uad.ac.id³, 2300011053@webmail.uad.ac.id⁴,
2300030245@webmail.uad.ac.id⁵, 2315030256@webmail.uad.ac.id⁶,
2300011038@webmail.uad.ac.id⁷

*Corresponding Author

Submitted: November 6 2025; Revised: April 25, 2026; Accepted: April 27, 2026; Published: April 30, 2026

ABSTRAK

Program pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi penyandang disabilitas di Kota Yogyakarta melalui pelatihan berbasis kebutuhan industri dan penguatan personal branding. Latar belakang kegiatan berangkat dari rendahnya partisipasi angkatan kerja penyandang disabilitas yang hanya mencapai 40% pada tahun 2022, serta adanya stigma sosial dan keterbatasan keterampilan. Mitra kegiatan adalah Himpunan Disabilitas Muhammadiyah (HIDIMU) yang berperan dalam rekrutmen peserta dan fasilitasi kemitraan dengan industri hospitality. Metode pelaksanaan meliputi sosialisasi, penilaian kebutuhan, pelatihan service excellence dan personal branding, pemanfaatan website portofolio, serta pendampingan magang di industri jasa. Evaluasi dilakukan melalui pre-test dan post-test, kuesioner, observasi, serta wawancara mendalam dengan peserta dan mitra. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan rata-rata skor pengetahuan peserta sebesar 35%, peningkatan rasa percaya diri, serta terbukanya peluang kerja melalui kemitraan industri dan promosi portofolio digital. Dari sisi sosial, kegiatan ini mendorong kesadaran kolektif akan pentingnya inklusi tenaga kerja disabilitas. Kesimpulannya, program berhasil meningkatkan kapasitas penyandang disabilitas secara teknis dan sosial, meskipun masih terdapat tantangan berupa keterbatasan infrastruktur digital dan adaptasi materi pelatihan.

Kata kunci: disabilitas, pemberdayaan, personal branding, service excellence, industri jasa

ABSTRACT

This community service program aims to enhance the competencies of persons with disabilities in Yogyakarta City through industry-based training and personal branding development. The initiative was motivated by the low labor force participation rate of people with disabilities, which reached only 40% in 2022, compounded by social stigma and limited skills. The partner organization, Himpunan Disabilitas Muhammadiyah (HIDIMU), played a crucial role in

participant recruitment and facilitating partnerships with the hospitality industry. The implementation methods included socialization, needs assessment, training on service excellence and personal branding, utilization of a digital portfolio website, and mentoring for industry internships. Evaluation employed pre- and post-tests, questionnaires, field observations, and in-depth interviews with participants and stakeholders. Results indicated an average 35% improvement in participants' knowledge scores, increased self-confidence, and expanded employment opportunities through industry collaboration and digital portfolio promotion. Socially, the program fostered greater awareness of the importance of inclusive employment practices. In conclusion, the program successfully improved both technical and social capacities of persons with disabilities, despite challenges related to digital infrastructure limitations and the need for training material adaptation.

Keywords: Disability, Empowerment, Personal Branding, Service Excellence, Service Industry



Copyright © 2026 The Author(s)

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

PENDAHULUAN

Undang-Undang Republik Indonesia mengamanatkan pemenuhan hak tenaga kerja disabilitas sebagai bagian dari upaya mewujudkan kesetaraan dan inklusi di dunia kerja. Salah satu regulasi utama yang mengatur hal ini adalah Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, yang menegaskan bahwa penyandang disabilitas berhak memperoleh pekerjaan dan perlakuan yang setara tanpa diskriminasi. Pekerja penyandang disabilitas seringkali dipekerjakan di pusat-pusat kerja terlindung, dengan kondisi kerja dan remunerasi yang jauh berbeda dibandingkan pekerja lain yang menjalankan peran serupa (Miralles dkk., 2007). Selain itu, Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 juga mengatur kewajiban perusahaan untuk mempekerjakan tenaga kerja disabilitas dengan kuota tertentu, sebagaimana diperkuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020. Namun, implementasi peraturan ini masih menghadapi berbagai tantangan, antara keterbatasan aksesibilitas, kurangnya kesiapan pencari kerja disabilitas, serta stigma sosial terhadap pekerja disabilitas.

Masalah pengangguran pada kalangan penyandang disabilitas di Indonesia masih menjadi tantangan untuk meningkatkan perekonomian di Indonesia. Salah satu solusi adalah dengan memberdayakan penyandang disabilitas untuk menciptakan suasana kesejahteraan dan ketertiban sosial dalam segala aspek kehidupan (Yanuar dkk., 2025). Kota Yogyakarta dikenal sebagai salah satu kota yang memiliki komitmen kuat terhadap pembangunan inklusif, khususnya dalam pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas. Berbagai kebijakan dan program telah dikembangkan oleh pemerintah daerah untuk menciptakan lingkungan yang aksesibel dan ramah disabilitas, baik dari aspek infrastruktur, pendidikan, maupun ketenagakerjaan. Selain itu, kolaborasi antara pemerintah, organisasi masyarakat, dan sektor swasta turut memperkuat ekosistem inklusi di kota ini.

Berdasarkan data yang dihimpun dari DINSOSNAKERTRANS Kota Yogyakarta di tahun 2022 (Tabel 1) jumlah penyandang disabilitas di Kota Yogyakarta mendekati 3.000 orang,

dengan proporsi terbesar berada pada usia produktif (15–64 tahun). Meskipun demikian, partisipasi penyandang disabilitas dalam angkatan kerja masih relatif rendah dibandingkan dengan populasi non-disabilitas. Rendahnya tingkat pekerjaan ini disebabkan oleh masalah aksesibilitas di lingkungan fisik; kebijakan pasar tenaga kerja; sikap dan prasangka orang-orang non-disabilitas, terutama penyedia lapangan kerja; dan struktur dan organisasi kerja tenaga kerja (Ellinger dkk., 2020). Data Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) penyandang disabilitas di Kota Yogyakarta di tahun 2020 menunjukkan persentase sekitar 35% jauh lebih rendah dibandingkan TPAK non-disabilitas. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk keterbatasan keterampilan, stigma sosial, dan kurangnya lapangan kerja yang ramah disabilitas. Pada tahun 2021, TPAK penyandang disabilitas meningkat sedikit menjadi 38%, didorong oleh program-program pemerintah daerah dan LSM yang fokus pada pelatihan keterampilan kerja bagi penyandang disabilitas. Sementara pada tahun 2022, TPAK penyandang disabilitas mencapai 40%, menunjukkan tren positif meskipun masih jauh di bawah rata-rata nasional untuk non-disabilitas. Pada tahun 2023, DINSOSNAKERTRANS Kota Yogyakarta mencatat sekitar 30% dari penyandang disabilitas di Kota Yogyakarta berada pada kondisi belum memiliki pekerjaan.

Tabel 1. Kelompok Umur Per-Kemantren Penyandang Disabilitas Kota Yogyakarta Tahun 2022

KEMANTREN	Umur 0-14	Umur 15-64	Umur >65	Jumlah
JETIS	15	156	65	236
TEGALREJO	19	190	40	249
UMBULHARJO	27	379	100	506
DANUREJAN	15	100	19	134
GEDONGTENGEN	2	115	47	164
GONDOKUSUMAN	15	186	30	231
GONDONANAN	7	91	46	144
KRATON	8	131	39	178
MANTRIJERON	10	157	31	198
MERGANGSAN	21	135	41	197
NGAMPILAN	16	96	36	148
PAKUALAMAN	6	86	29	121
WIROBRAJAN	27	207	62	296
KOTAGEDE	13	153	30	196
Total	201	2182	615	2998

Hal ini membuktikan bahwa masih banyaknya masyarakat non-disabilitas dan penyandang disabilitas yang belum terdata TPAK. Meskipun demikian, hal ini juga merupakan suatu penurunan dari tahun 2023 sebanyak 6.286 jiwa. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, rata-rata masyarakat disabilitas yang tidak terdata memiliki partisipasi angkatan kerja disebabkan oleh berbagai faktor seperti keterbatasan keterampilan, stigma sosial, dan kurangnya lapangan kerja yang ramah disabilitas.

Salah satu organisasi di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) yang aktif menggerakkan inklusivitas bagi penyandang disabilitas adalah Himpunan Disabilitas Muhammadiyah (HIDIMU). Aktivitas HIDIMU memiliki peran penting dalam mengatasi tantangan yang

dihadapi oleh pencari kerja disabilitas di Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta termasuk Kota Yogyakarta. Melalui program pemberdayaan, advokasi, pendampingan, dan kemitraan, HIDIMU DIY secara aktif membantu meningkatkan partisipasi penyandang disabilitas di pasar kerja serta menciptakan lingkungan yang lebih inklusif. Secara rutin HIDIMU DIY menyelenggarakan program pendampingan karir yang melibatkan 30-50 penyandang disabilitas per tahun untuk membantu mereka dalam mencari pekerjaan atau membuka usaha mandiri.

Dalam rangka peningkatan keterampilan masyarakat disabilitas, Himpunan Disabilitas Muhammadiyah (HIDIMU) membentuk program peningkatan kapasitas penyandang disabilitas yang memiliki peran penting dalam mengatasi tantangan yang dihadapi dalam mencari pekerjaan di wilayah DI Yogyakarta, terkhususnya Kabupaten Gunung Kidul. Melalui program pelatihan dan pemberdayaan, advokasi, pendampingan, hingga kemitraan, HIDIMU DIY secara aktif membantu meningkatkan partisipasi penyandang disabilitas di pasar kerja serta menciptakan lingkungan yang lebih inklusif. Salah satu kegiatan yang dilakukan yaitu sosialisasi pemberdayaan disabilitas melalui peningkatan kompetensi berbasis kebutuhan industri yaitu *service excellence* dan *personal branding*. Pelatihan *service excellence* menjadi penting karena sektor jasa, khususnya industri *hospitality*, merupakan salah satu sektor yang relatif terbuka bagi tenaga kerja disabilitas. Namun demikian, sektor ini menuntut kemampuan etika kerja, serta kualitas pelayanan yang tinggi. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi dalam aspek *service excellence* menjadi salah satu kunci untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja disabilitas di pasar kerja. Adapun tujuan sosialisasi tersebut untuk meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi dalam mengembangkan keterampilan yang dimiliki disabilitas untuk mencari pekerjaan. Program pelatihan pra-pekerjaan berfungsi untuk mengevaluasi kesiapan pekerja penyandang disabilitas untuk bekerja (Michna dkk., 2017).

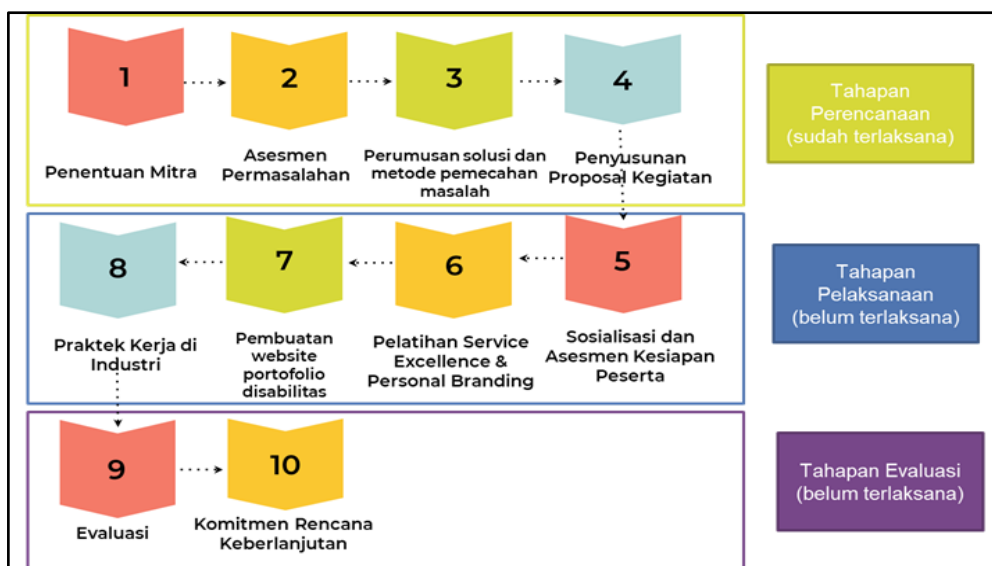
Dari perspektif dampak sosial, praktik inklusif seperti mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas meningkatkan persepsi pencari kerja lain terhadap perusahaan (Deloitte, 2017). Manfaat yang didapat dari mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas antara lain tingginya komitmen terhadap pekerjaan mereka, loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, dan rendahnya tingkat ketidakhadiran (Russell, 2018). Kegiatan peningkatan kapasitas penyandang disabilitas ini bertujuan untuk memberdayakan komunitas penyandang disabilitas di Yogyakarta agar lebih siap mencari pekerjaan yang sesuai dengan potensi mereka. Dengan demikian, diharapkan mereka bisa mendapatkan pekerjaan yang layak dan meningkatkan kesejahteraan hidup. Kegiatan ini juga sejalan dengan beberapa tujuan keberlanjutan dalam mendukung Indonesia emas 2045, seperti Tujuan Pembangunan Global atau *Sustainability Development Goals* (SDGs) ke-8 tentang pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi serta SDGs ke-10 yang bertujuan untuk mengurangi ketimpangan sosial, serta prioritas nasional Indonesia yang menekankan pembangunan manusia dan pengentasan kemiskinan. Terdapat bukti bahwa program pelatihan dan pemberdayaan secara langsung dapat meningkatkan kapasitas dan kemandirian penyandang disabilitas, misalnya penelitian yang dilakukan oleh Dunan dkk. (2025) menunjukkan bahwa inisiatif pelatihan kesiapan kerja memberikan kontribusi pada otonomi pribadi dan keterlibatan ekonomi kelompok disabilitas di Indonesia. Penelitian lain juga menemukan bahwa model pemberdayaan komunitas dengan pendekatan wirausaha sosial mampu memperkuat *self-recognition* dan *self-confidence* penyandang disabilitas sehingga mendukung kemandirian

ekonomi (Jasiyah & Suriadi, 2023). Dengan demikian, diharapkan mampu berkontribusi signifikan terhadap pencapaian pembangunan inklusif dan berkelanjutan di Indonesia.

METODE

Berdasarkan Gambar 1 diuraikan tahapan pelaksanaan kegiatan terbagi menjadi tiga yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Tahap awal rencana pemberdayaan kemitraan masyarakat ini adalah dengan menentukan mitra. Fokus pemberdayaan yang diangkat adalah kesiapan tenaga kerja untuk penyandang disabilitas. Mitra yang bersedia bekerjasama adalah HIDIMU Yogyakarta. Setelah mendapatkan kesepakatan kerjasama, maka langkah selanjutnya adalah melakukan asesmen permasalahan yang dihadapi oleh mitra. Berdasarkan wawancara, terungkap bawah terdapat dua permasalahan yang menjadi tantangan para anggota HIDIMU Kabupaten Gunung Kidul saat ini, yaitu aspek *personal branding* dan keahlian *service excellence*. Permasalahan tersebut kemudian dikembangkan solusinya yakni melakukan pelatihan dan pendampingan.

Langkah selanjutnya adalah tahap pelaksanaan. Kegiatan pertama yang dilakukan adalah melakukan sosialisasi dan asesmen kesiapan peserta untuk mendapatkan pelatihan. Berdasarkan asesmen tersebut kemudian dilakukan pelatihan *service excellence* dan *personal branding*, pada saat pelatihan akan disediakan penerjemah bahasa isyarat untuk membantu para penyandang tuna rungu dalam memahami materi yang disampaikan. Seluruh kegiatan akan didokumentasikan dalam bentuk video agar bisa menjadi modul pembelajaran para penyandang disabilitas selanjutnya. Konten video tersebut akan diunggah di platform website portofolio yang dibuat parallel dengan kegiatan pelatihan. Setelah pelatihan selesai dilakukan maka langkah selanjutnya adalah pembuatan website portofolio yang akan menampilkan profil setiap penyandang disabilitas dan beserta kemampuan yang dimiliki. Tahapan selanjutnya adalah memfasilitasi peserta pelatihan untuk praktek kerja di industri jasa (misalnya: rumah makan, kafe, dan hotel). Praktik kerja di industri merupakan kegiatan akhir di tahap pelaksanaan.



Gambar 1. Tahapan Pelaksanaan Kegiatan

Adapun rincian tahapan Pelaksanaan Kegiatan Pemberdayaan Kemitraan Masyarakat ini antara lain sebagai berikut secara rinci dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Tahapan Pelaksanaan Kegiatan

No	Tahapan Kegiatan	Tujuan	Bentuk Kegiatan
1	Sosialisasi Kegiatan bersama Mitra dan Stakeholder	Memperkenalkan program, membangun komitmen, dan menyelaraskan peran mitra.	<ul style="list-style-type: none"> a. Rapat koordinasi dengan Dinas Sosial, Dinas Tenaga Kerja, HIDIMU Yogyakarta, dan industri hospitality (hotel, restoran, kafe). b. Sosialisasi terbuka untuk calon peserta dan masyarakat.
2	Pra-Pelatihan dan Asesmen Kesiapan	Memetakan kebutuhan peserta dan menyiapkan materi pelatihan yang sesuai.	<ul style="list-style-type: none"> a. Pendaftaran peserta dan seleksi berdasarkan kriteria (penyandang disabilitas usia kerja). b. Asesmen awal menggunakan alat <i>StrengthsFinder</i> atau <i>VIA Survey</i> untuk identifikasi potensi. c. Wawancara untuk memahami hambatan dan harapan peserta.
3	Penyusunan laporan kemajuan	Memastikan administrasi laporan kemajuan dapat selesai tepat waktu	<ul style="list-style-type: none"> a. Menyusun bukti kegiatan b. Menyusun laporan kemajuan sesuai dengan format dan standar ketentuan yang diwajibkan oleh DPPM
4	Pelatihan <i>Personal Branding</i>	Membangun citra diri profesional dan keterampilan promosi diri.	<p>Workshop dan <i>role play</i> dengan modul <i>Personal Branding</i> dengan materi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Strength-Based Self- Introduction</i> 2. <i>Digital Branding</i> 3. <i>Storytelling</i>
5	Pelatihan <i>Service Excellence</i>	Meningkatkan kompetensi kerja di industri <i>hospitality</i> .	<p>Workshop dengan modul <i>Service Excellence</i> dengan materi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Soft Skill Hospitality</i> (komunikasi, etika kerja, <i>problem-solving</i>). 2. Simulasi Layanan 3. Teknologi Asistif (penggunaan alat bantu bekerja untuk disabilitas)
6	Pelatihan Penggunaan <i>Website Portfolio</i>	Memfasilitasi peserta menampilkan profil profesional.	<p>Workshop dengan modul <i>Webfolio Pro</i> dengan materi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan teknis penggunaan <i>platform website portfolio</i> 2. Unggah hasil karya (desain, sertifikat, proyek) dan profil peserta.

No	Tahapan Kegiatan	Tujuan	Bentuk Kegiatan
7	Pendampingan Penyaluran Kerja	Memfasilitasi peserta terserap di industri <i>hospitality</i> .	Kunjungan ke perusahaan untuk magang/ <i>trial</i>
8	Evaluasi Efektivitas	Mengukur dampak pelatihan dan <i>platform website portofolio</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Survei kepuasan peserta dan mitra. 2. Analisis tingkat penggunaan <i>website</i>. 3. FGD dengan stakeholder untuk masukan perbaikan
9	Penyusunan Rencana dan Komitmen Keberlanjutan Kegiatan	Memastikan program dapat berjalan mandiri pasca periode pelaksanaan hibah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inisiasi replikasi pelatihan oleh HIDIMU Daerah Istimewa Yogyakarta 2. Inisiasi pengembangan kemitraan dengan lebih banyak industri. 3. Inisiasi pendanaan lanjutan (melalui CSR/ swasta/ instansi lainnya)
10	Penyusunan luaran dan laporan akhir	Memastikan administrasi laporan kemajuan dapat selesai tepat waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyusun luaran yang dijanjikan (artikel ilmiah, publikasi media nasional, karya audio visual, dan karya visual/poster) 2. Menyusun laporan akhir sebagai tanda selesainya kegiatan pemberdayaan kemitraan Masyarakat.

Partisipasi Mitra

HIDIMU Yogyakarta sebagai mitra pelaksana dalam kegiatan Pemberdayaan Kepada Masyarakat ini berkontribusi dalam bentuk antara lain:

1. Identifikasi dan Rekrutmen Peserta
Melakukan identifikasi dan rekrutmen peserta dengan menyeleksi calon peserta penyandang disabilitas yang memenuhi kriteria dan memastikan keterwakilan dari pencari kerja disabilitas terpenuhi.
2. Kontrol atas Kualitas Kegiatan Pelatihan Inklusif
Memastikan materi pelatihan dan mentor/trainer dalam kegiatan pelatihan inklusif sesuai dengan kebutuhan spesifik disabilitas
3. Penyediaan Infrastruktur Pendukung
Menyediakan lokasi pelatihan yang aksesibel dan mengkoordinasi relawan untuk pendampingan teknis
4. Fasilitasi Kemitraan dengan Industri
Menjembatani peserta dengan *industry hospitality* di Kota Yogyakarta melalui jaringan HIDIMU
5. Monitoring dan Evaluasi
Memantau perkembangan peserta selama pelatihan dan memberikan umpan balik kepada tim pelaksana untuk perbaikan program.

Waktu Pelaksanaan Kegiatan

Tabel 3. Waktu Pelaksanaan Kegiatan

No	Nama Kegiatan	Bulan							
		1	2	3	4	5	6	7	8
1	Sosialisasi kegiatan bersama mitra dan stakeholders terkait								
2	Pra-pelatihan dan asesmen kesiapan mengikuti pelatihan								
3	Penyusunan laporan kemajuan								
4	Pelatihan <i>personal branding</i>								
5	Pelatihan <i>service excellence</i>								
6	Penerapan penggunaan <i>website/</i> aplikasi portofolio tenaga kerja disabilitas								
7	Pendampingan penyaluran tenaga kerja disabilitas pada industri <i>hospitality</i> di Kota Yogyakarta								
8	Evaluasi efektifitas pelatihan dan penggunaan <i>website/aplikasi</i> portofolio tenaga kerja disabilitas								
9	Penyusunan rencana keberlanjutan program bersama mitra dan stakeholder								
10	Penyusunan luaran dan laporan akhir								

Indikator Kinerja Utama (IKU) yang Dicapai

Pencapaian indikator kinerja universitas (IKU) yang diharapkan adalah IKU 2: Mahasiswa Mendapat Pengalaman di Luar Kampus dan IKU 5: Hasil Kerja Dosen Digunakan Oleh Masyarakat Atau Mendapat Rekognisi Internasional.

Pengukuran Tingkat Ketercapaian Keberhasilan Kegiatan Pengabdian

Keberhasilan kegiatan pengabdian ini diukur melalui kombinasi alat ukur deskriptif dan kualitatif yang disesuaikan dengan tujuan program, yakni peningkatan kompetensi berbasis kebutuhan industri serta penguatan *personal branding* bagi penyandang disabilitas.

1. Alat Ukur Deskriptif

- a. Pre-test dan post-test pelatihan untuk menilai peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta pada materi service excellence dan personal branding.
- b. Kuesioner kepuasan peserta yang diisi setelah kegiatan pelatihan, meliputi aspek relevansi materi, metode pelatihan, dan kebermanfaatannya.
- c. Rekapitulasi penggunaan website portofolio oleh peserta, yang ditinjau dari jumlah profil yang aktif, karya yang diunggah, dan akses oleh pihak industri.

2. Alat Ukur Kualitatif

- a. Wawancara mendalam dengan peserta dan mitra (HIDIMU, industri hospitality) untuk menggali pengalaman, perubahan sikap, serta kendala yang dirasakan.
- b. Observasi lapangan saat peserta melaksanakan praktik kerja untuk menilai keterampilan komunikasi, etika kerja, dan penerapan materi pelatihan.

3. Tingkat Ketercapaian Keberhasilan

Keberhasilan kegiatan pengabdian diukur melalui perubahan pada tiga dimensi utama:

- a. Perubahan Sikap: meningkatnya rasa percaya diri peserta dalam memperkenalkan diri, menunjukkan kompetensi, serta berinteraksi dengan pihak industri.
- b. Perubahan Sosial Budaya: meningkatnya kesadaran masyarakat dan stakeholder akan pentingnya inklusi tenaga kerja disabilitas, tercermin dari meningkatnya dukungan industri hospitality dan partisipasi HIDIMU dalam pengembangan program.
- c. Perubahan Ekonomi: meningkatnya peluang kerja dan pendapatan bagi peserta, baik melalui penyerapan kerja langsung di industri maupun terbentuknya usaha mandiri yang dipromosikan melalui portofolio digital.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian masyarakat berupa pelatihan service excellence, personal branding, dan pemanfaatan website portofolio telah memberikan dampak nyata bagi peserta penyandang disabilitas maupun mitra industri. Evaluasi dilakukan melalui instrumen kuantitatif (kuesioner, pre-test dan post-test) dan instrumen kualitatif (wawancara mendalam, FGD, serta observasi lapangan).

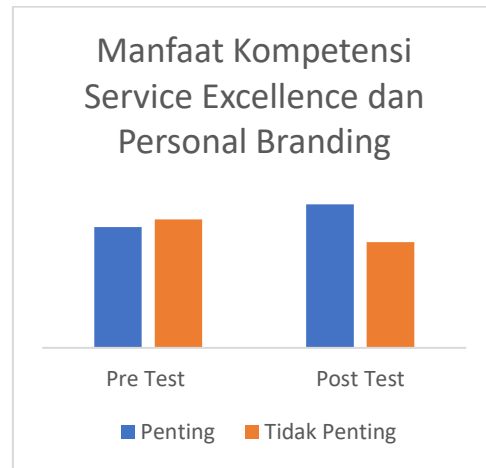
1. Perubahan Sikap

Hasil pre-test dan post-test menunjukkan adanya peningkatan rata-rata skor pengetahuan peserta setelah mengikuti pelatihan. Peserta lebih percaya diri memperkenalkan diri dengan teknik strength-based self-introduction dan mampu memanfaatkan digital branding untuk mempromosikan keterampilan mereka. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara pasca

pelatihan yang mengindikasikan adanya perubahan sikap dari rasa minder menjadi lebih optimis dalam mencari pekerjaan.



Gambar 2. Skor Pemahaman akan *Service Excellence* dan *Personal Branding*



Gambar 3. Pemanfaatan *Service Excellence* dan *Personal Branding*



Gambar 4. Dokumentasi Pelatihan *Service Excellence* dan *Personal Branding*

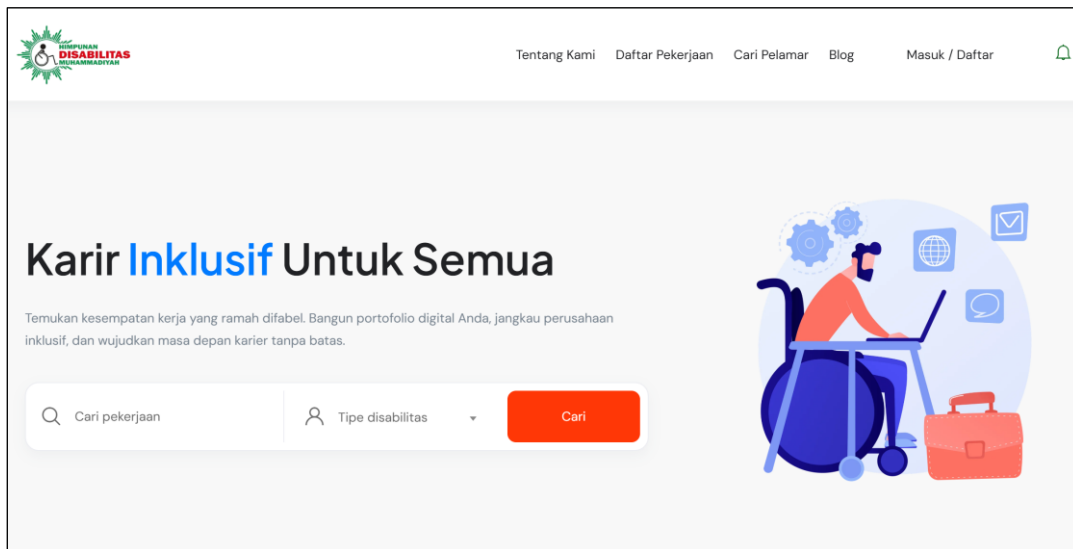
2. Perubahan Sosial Budaya

Dari hasil FGD dengan *stakeholder*, ditemukan adanya peningkatan kesadaran kolektif terkait pentingnya inklusi tenaga kerja disabilitas. Mitra industri *hospitality* mulai memberikan peluang magang dan *trial work* bagi peserta. Selain itu, HIDIMU Yogyakarta melaporkan adanya peningkatan keterlibatan komunitas lokal dalam mendukung kegiatan serupa di masa mendatang. Perubahan ini menunjukkan adanya pergeseran paradigma sosial, dari stigma negatif terhadap tenaga kerja disabilitas menjadi penerimaan yang lebih positif.

3. Analisis Keberhasilan Program

Secara keseluruhan, kegiatan pengabdian ini mampu mencapai tujuan utama yaitu meningkatkan kompetensi dan citra profesional penyandang disabilitas. Keunggulan program ini adalah pendekatannya yang holistik, memadukan pelatihan teknis dengan pembangunan

kepercayaan diri, serta dukungan berkelanjutan melalui platform digital. Namun, terdapat tantangan berupa keterbatasan akses internet di sebagian peserta dan perlunya adaptasi materi bagi ragam jenis disabilitas.



Gambar 6. Platform Digital Website Portofolio Penyandang Disabilitas

SIMPULAN

Kegiatan pengabdian masyarakat berupa pelatihan *service excellence*, *personal branding*, serta pemanfaatan website portofolio berhasil meningkatkan kapasitas penyandang disabilitas di Kota Yogyakarta, baik dalam aspek pengetahuan maupun keterampilan praktis. Terdapat perubahan positif dalam sikap peserta berupa meningkatnya rasa percaya diri dan keberanian dalam memperkenalkan diri kepada dunia kerja. Dari sisi sosial budaya, program ini mendorong meningkatnya kesadaran masyarakat dan pihak industri tentang pentingnya inklusi tenaga kerja disabilitas, yang tercermin dari keterlibatan aktif *stakeholder* dalam mendukung kegiatan. Dari aspek ekonomi, kegiatan ini memberikan peluang nyata bagi peserta untuk memperoleh pekerjaan di sektor jasa maupun membangun kemandirian ekonomi melalui promosi keterampilan lewat portofolio digital. Keunggulan program terletak pada pendekatan terpadu yang mengombinasikan pelatihan teknis, pendampingan, dan digitalisasi profil kerja. Namun, keterbatasan fasilitas pendukung (akses internet, variasi kebutuhan ragam disabilitas) menjadi tantangan yang perlu diatasi di masa depan.

SARAN

1. Kegiatan ini sebaiknya direplikasi di wilayah lain dengan melibatkan organisasi penyandang disabilitas dan dukungan pemerintah daerah agar manfaatnya semakin meluas.
2. Diperlukan penyediaan sarana internet yang memadai serta pengembangan platform portofolio yang lebih ramah disabilitas untuk menjamin keberlanjutan program.
3. Kolaborasi dengan lebih banyak industri hospitality dan sektor jasa lainnya perlu terus diperluas agar kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas semakin terbuka.

4. Adaptasi Materi Pelatihan: Materi pelatihan perlu terus disesuaikan dengan kebutuhan spesifik peserta berdasarkan jenis disabilitas, sehingga pembelajaran lebih inklusif dan efektif.
5. Pemerintah daerah dapat menjadikan program ini sebagai model praktik baik untuk perumusan kebijakan ketenagakerjaan yang inklusif dan berkelanjutan

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 REFERENSI

- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Deloitte. (2017, September 18). Inclusion remains a top priority for today's evolving workforce, says new Deloitte e Billie Jean King leadership initiative report [Press Release]. Available at <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/about-deloitte/articles/press-releases/unleashing-inclusion.html>
- Dunan, A., Mudjiyanto, B., Karman, & Walujo, D. (2025). Unveiling Disability Empowerment: Evaluating ICT Skill Enhancement Initiatives in Indonesia. *Media and Communication*, Vol 13. <https://doi.org/10.17645/mac.9078>
- Ellinger, A. E., Naidoo, J., Ellinger, A. D., Filips, K., & Herrin, G. D. (2020). Applying blue ocean strategy to hire and assimilate workers with disabilities into distribution centers. *Business Horizons*, 63(3), 339–350.
- Hamdi, M. (2022, July). Religiositas individu: Faktor-faktor yang mempengaruhi dan dampaknya terhadap kinerja. In *UMMagelang Conference Series* (pp. 53–72).
- Hamdi, M. (2023). A review of evolution of theories and models of new business creation. *EAI Endorsed Transactions on Energy Web*. <https://eudl.eu/doi/10.4108/eai.2-8-2023.2341522>
- Houtenville, A. (2019). *Annual report on people with disabilities in America*. Durham, NH: University of New Hampshire, Institute on Disability.
- Jasiah, R., & Suriadi. (2023). The Disabled Community Empowerment Model with Social Entrepreneurship Approach in Tenoon Businesses. *Jurnal Informasi dan Teknologi*, Vol. 6 (2).
- 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. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Martin, P. J. M., & Rabindranath, M. (2017). Digital inclusion for access to information: A study on banking and financial institutions in India. *SAGE Open*, 7(3), 2158244017720479. <https://doi.org/10.1177/2158244017720479>
- Michna, A., Kmiecik, R., & Burzynska-Ptaszek, K. (2017). Job preferences and expectations of disabled people and small and medium sized enterprises in Poland: Implications for

- disabled people's professional development. *Human Resource Development Quarterly*, 28(3).
- Miralles, C., Garcia-Sabater, P. J., Andres, C., & Cardos, M. (2007). Advantages of assembly lines in sheltered work centres for disabled. *International Journal of Production Economics*, 110(1/2), 187e197.
- Puspitawati, L., & Dharmawan, A. H. (2020). Employment challenges for persons with disabilities in Indonesia. *Journal of Social Inclusion and Sustainable Development*, 5(2), 45–60.
- Rapp, C. A., & Goscha, R. J. (2012). *The strengths model: A recovery-oriented approach to mental health services (3rd ed.)*. New York, NY: Oxford University Press.
- 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.
- Russell, D. (2018). Hiring people with disabilities: An untapped labor source. *WERC Council*.
- 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.
- Yanuar, A.F., Mudiyani, K.K., Ramandhani, S., & Wahab, M.K.A. (2025). Pemberdayaan Masyarakat Disabilitas Sebagai Pelaku Ekonomi Kreatif Melalui Rekreasi Edukasi Sosial di Panti Asuhan Bina Siwi. *Indonesian Journal of Empowerment and Community Services*, Vol. 6, No. 1.