



Pemberdayaan Para Penyandang Disabilitas Rungu Melalui Keterampilan Kerja di Kedai Difabis Coffee and Tea Kendal Jakarta Pusat

Salwa Sabilah^{1*}, Almisar Hamid²

¹⁻²Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

Alamat: Jl. K. H. Ahmad Dahlan, Cirendeu, Kec. Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan, Banten, 15419

Korespondensi Penulis: salwasabilah28@gmail.com*

Abstract. Issues regarding people with disabilities in the world of work are still often overlooked, leading to minimal job opportunities for people with disabilities. As a result, many individuals with disabilities face high unemployment rates. According to the International Labour Organization (ILO), 82% of people with disabilities in developing countries live below the poverty line. They experience significant challenges accessing employment, healthcare, information, and political participation, often facing fewer job opportunities than individuals without disabilities. The National Zakat Agency (BAZNAS BAZIS) DKI Jakarta Province is one of the institutions that focuses on empowering people with disabilities through its Difabis program. The program serves as a platform for people with disabilities to train their work abilities, engage in learning, express creativity, and gain equal employment opportunities. This study aims to examine (1) How Difabis Coffee and Tea has implemented programs to empower people with disabilities, (2) What types of skills training are provided by Difabis Coffee and Tea to empower people with disabilities, and (3) What supporting factors and leadership factors influence the effectiveness of the empowerment process at Difabis Coffee and Tea. This research employs a qualitative approach, using data from observations, interviews, and documentation. The results of the study indicate that the empowerment provided by Difabis Coffee and Tea through skills training has led to positive changes for individuals with disabilities. Participants who once felt helpless now have greater independence, self-confidence, improved communication skills, and an income from the skills they have developed.

Keywords: Deaf People, Empowerment, Work Skills

Abstrak. Masalah terkait penyandang disabilitas di dunia kerja masih sering diabaikan, sehingga kesempatan kerja yang membuka lowongan bagi penyandang disabilitas masih sangat minim dan sulit ditemukan. Akibatnya, banyak penyandang disabilitas yang menganggur. Menurut Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), 82% penyandang disabilitas di negara berkembang hidup di bawah garis kemiskinan. Mereka mengalami kesulitan dalam mengakses pekerjaan, kesehatan, informasi, dan politik, dengan kesempatan kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan individu tanpa disabilitas. Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS BAZIS) Provinsi DKI Jakarta adalah salah satu lembaga yang fokus pada pemberdayaan penyandang disabilitas melalui program Difabis. Program ini menjadi wadah bagi penyandang disabilitas untuk melatih kemampuan kerja mereka, belajar, berkreasi, dan memperoleh kesempatan kerja yang setara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Bagaimana pelaksanaan Difabis Coffee and Tea dalam memberdayakan penyandang disabilitas, (2) Pelatihan keterampilan apa saja yang diberikan oleh Difabis Coffee and Tea dalam pemberdayaan penyandang disabilitas, dan (3) Apa saja faktor pendukung dan faktor kepemimpinan yang dialami oleh Difabis Coffee and Tea dalam pemberdayaan penyandang disabilitas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan data dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan yang diberikan oleh Difabis Coffee and Tea melalui pelatihan keterampilan telah membawa perubahan positif bagi teman-teman disabilitas. Mereka yang sebelumnya merasa tidak berdaya kini memiliki kemandirian, rasa percaya diri, keterampilan komunikasi yang lebih baik, dan penghasilan dari keterampilan yang telah mereka kuasai.

Kata Kunci : Keterampilan Kerja, Pemberdayaan, Penyandang Disabilitas Rungu

1. PENDAHULUAN

Para penyandang disabilitas, memiliki hak yang sama dengan orang yang normal, seperti hak untuk hidup, hak pendidikan, hak pekerjaan, hak bebas dari stigma, hak perlindungan hukum, dan hak lainnya. Namun kini dalam kenyataannya, masih banyak penyandang disabilitas yang belum terpenuhi aksesibilitasnya, sering mendapatkan diskriminasi dan stigma-stigma yang negatif terhadap dirinya, padahal mereka mempunyai hak yang sama supaya memperoleh dukungan aksesibilitas yang dibutuhkan guna mendukung partisipasi dari penyandang disabilitas dalam berbagai aspek. Oleh karena itu mayoritas masalah yang biasanya terjadi oleh para penyandang disabilitas ialah kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan. Terlepas dari keterbatasan yang mereka punyai penyandang disabilitas tetap memiliki hak memperoleh penghidupan yang bebas dan layak dari stigma.

Perlakuan diskriminasi kepada penyandang disabilitas merupakan salah satu contoh pelanggaran HAM. Isu mengenai penyandang disabilitas dalam dunia pekerjaan masih sering dipandang sebelah mata, oleh karena itu juga lapangan pekerjaan yang membuka lowongan untuk para penyandang disabilitas masih sangat minim dan sulit ditemukan, mayoritas para penyandang disabilitas masih bingung dan kesulitan mendapatkan pekerjaan setelah lulus dari sekolah akibatnya tidak sedikit pengangguran dari kaum disabilitas. Dan hal ini bisa menjadikan para penyandang disabilitas semakin terasingkan dari lingkungannya sendiri, mereka merasa tak percaya diri serta minder dengan keterbatasan yang dimilikinya.

Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, Pasal 1 Ayat 1. Penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak. Pada perspektif sosial, disabilitas merupakan suatu ketidakberfungsian (Barnes & Merer, 2007). Rungu adalah suatu kondisi atau keadaan dari seseorang yang mengalami kekurangan atau kehilangan indera pendengaran sehingga tidak mampu menangkap rangsangan berupa bunyi, suara atau rangsangan lain melalui pendengaran. Sebagai akibat dari terhambatnya perkembangan pendengarannya, sehingga seorang tunarungu juga terhambat kemampuan bicara dan bahasanya, yang mengakibatkan seorang tunarungu akan mengalami kelambatan dan kesulitan dalam hal-hal yang berhubungan dengan komunikasi.

Setiap manusia pasti memiliki keterbatasan dalam dirinya seperti kelebihan dan kekurangan, hanya saja bagi para penyandang disabilitas keterbatasan yang mereka punyai lebih terlihat dan lebih dominan, tetapi tetap saja pada dasarnya setiap manusia diciptakan

dengan sebuah kelebihan dan kekurangan. Begitu pula dengan para penyandang disabilitas, mereka mempunyai daya saing, kompetensi, keunggulan yang sifatnya hard skill dan soft skill sehingga mereka bisa terjun ke dunia pasar kerja. Namun persepsi yang ada di masyarakat tentang penyandang cacat atau penyandang disabilitas sebagai pandangan di masyarakat yaitu orang yang tidak berguna karena kondisi mereka dikatakan telah tak mempunyai fungsi dan peran yang sempurna untuk kehidupan untuk mereka sendiri ataupun kehidupan sosialnya.

Oleh sebab itu pekerjaan dan penghidupan yang layak untuk kemanusiaan ialah komponen dari hak asasi untuk tiap individu, termasuk penyandang disabilitas, hingga Undang-Undang memberikan jaminan dan perlindungan hukum dalam pelaksanaannya. Para penyandang disabilitas harus mempunyai kesempatan dan hak-hak yang serupa misalnya yang lain supaya mendapat pekerjaan yang layak. Seperti secara jelas tercatat pada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, pada Pasal 1 Ayat 1 yang menjelaskan apabila penyandang disabilitas memiliki hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi, serta berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, baik Pemerintah Daerah, maupun Pemerintah Swasta, tanpa adanya diskriminasi. Begitu juga mengenai ketenagakerjaan yang tercantum pada UU Nomor 8 Tahun 2016 Pasal 53 yang menjelaskan bahwa para penyandang disabilitas memiliki hak sebesar 2% yang wajib diberikan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, BUMN, dan BUMD bagi kesempatan kerja dari total pegawai, serta Swasta juga wajib memberikan kesempatan hak bekerja untuk penyandang disabilitas sebesar 1% dari total pegawai.

Bekerja merupakan hal yang esensial untuk manusia. Melalui bekerja manusia bisa memenuhi segala kebutuhan hidup, seperti sandang, pangan, dan papan. Tuntutan pada pemenuhan kebutuhan dan bekerja berlaku untuk setiap manusia, tak memandang golongan, ras, suku, bangsa, usia, juga keadaan psikis dan fisik. Satu di antaranya kelompok yang juga memerlukan pekerjaan ialah difabel/penyandang disabilitas, karena para penyandang disabilitas juga memiliki hak yang sama akan pemenuhan segala kebutuhan hidupnya untuk menunjang kesejahteraan dalam dirinya dan juga melalui melihat potensi yang terdapat pada penyandang disabilitas, seperti halnya manusia pada umumnya, karena pada dasarnya setiap orang juga memiliki kelebihan dan kekurangan tak terkecuali untuk para penyandang disabilitas. Maka dari itu sangat harus ada pelatihan dan pemberdayaan yang bisa menaungi perkembangan kemampuan potensi diri yang dimiliki dari para penyandang disabilitas. Pemberdayaan dan pelatihan merupakan unsur yang sangat penting bagi para teman-teman

disabilitas untuk menerima suatu perubahan yang baru, guna membuat teman-teman disabilitas merasa memiliki peran dan identitas di tengah-tengah masyarakat.

Oleh karena itu, melihat kondisi sosial di atas difabel terlebih diperhatikan, dilindungi dan diberi sarana dan fasilitas yang sama. Kini Badan Amil Zakat Nasional BAZNAS BAZIS Provinsi DKI Jakarta merupakan salah satu lembaga yang konsen pada difabel/penyandang disabilitas, melalui mengadakan program Difabis yang memiliki tujuan untuk wadah bagi penyandang disabilitas melatih kemampuan dalam bekerja, belajar, berkreasi, serta memberikan pemberdayaan atau kesempatan kerja yang setara bagi penyandang disabilitas. DIFABIS atau “Difabel Bisa” merupakan program pemberdayaan yang dilaksanakan oleh BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta sebagai wadah inklusi bagi difabel/penyandang disabilitas untuk menciptakan kemandirian, kesejahteraan, dan mengembangkan diri dalam kesempatan dunia kerja.

Oleh karena itu, melalui pelatihan serta pemberdayaan yang dilakukan oleh Difabis Coffee and Tea ini ialah salah satu wadah atau sarana bagi teman-teman disabilitas untuk memberikan pemberdayaan atau kesempatan kerja yang setara untuk penyandang disabilitas khususnya para penyandang disabilitas Rungu/Tuli, karena banyaknya penyandang disabilitas Rungu/Tuli di Indonesia yang menganggur akibat stigma sosial dan hambatan dalam berkomunikasi. Namun bagi Difabis Coffee and Tea sendiri itu bukanlah hambatan melainkan sebuah tantangan supaya mengubah stigma negatif yang terdapat di masyarakat pada para penyandang disabilitas guna mengembangkan bakat dan minat, melatih serta menumbuhkan mental mandiri dan percaya diri, hingga sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup. Bertekad untuk menghilangkan persepsi tersebut tentang stigma negatif yang terdapat di masyarakat pada teman-teman penyandang disabilitas, dan untuk mensejahterahkan para penyandang disabilitas, Difabis sendiri dibawahhi oleh BAZNAS (Badan Zakat Nasional) DKI Jakarta.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif, yaitu penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata yang tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang diamati. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana hasil pemberdayaan kesejahteraan penyandang disabilitas tunarungu melalui keterampilan kerja. Pada penelitian ini, peneliti menerapkan pengumpulan data melalui wawancara, metode observasi, serta metode dokumentasi. Metode wawancara dipergunakan sebagai teknik pengumpulan data, jika peneliti hendak melaksanakan studi pendahuluan supaya menemukan

masalah yang harus diteliti, namun juga jika peneliti hendak mengetahui hal-hal dari responden yang lebih dalam. Teknik pengumpulan data ini berdasar diri laporan mengenai diri sendiri (self report), ataupun setidaknya terhadap pengetahuan serta keyakinan pribadi (Sugiyono, 2014).

Adapun yang jadi narasumber yakni Gigin Mardiansyah selaku PIC (Person In Charge) Program Difabis, 5 difabel yang diberdayakan pada program difabis oleh BAZNAS BAZIS DKI Jakarta, dan customer sebagai pelanggan setia difabis coffee and tea. Metode observasi ialah metode pengamatan yang didukung pada pengumpulan dan pencatatan data dengan sistematis pada obyek yang hendak diteliti. Observasi bisa didefinisikan merupakan perhatian yang berfokus pada kejadian, sesuatu ataupun gejala (Emzir, 2010). Pada penelitian ini metode observasi dipergunakan supaya pokok permasalahan yang ada, bisa diteliti dengan langsung dalam pengumpulan data melalui teknik ini mengandalkan pengamatan langsung pada obyek penelitian. Pada penelitian kali ini, peneliti mengobservasi Difabis Coffee and Tea yang ialah salah satu program dari lembaga BAZNAS BAZIS Provinsi DKI Jakarta di mana mereka menghadirkan program Difabis (Difabel Bisa) supaya memberdayakan penyandang disabilitas.

Selain daripada menerapkan metode wawancara serta observasi, metode dokumentasi juga begitu penting dalam penelitian. Terdapat beberapa yang masuk pada metode dokumentasi, misalnya surat, arsip foto, catatan harian, cenderamata, hasil rapat, jurnal kegiatan dan sebagainya. Setelah peneliti mendapatkan berbagai informasi baik melalui observasi langsung, maupun tidak langsung, maka peneliti mengumpulkan data hasil observasi tersebut dalam bentuk catatan lapangan berupa foto maupun video dengan alat bantu Handphone.

Penentuan informan dilaksanakan melalui metode purposive sampling. Dari pendapat Sugiyono (2012:54) teknik penentuan informan seperti inilah, dinamakan sebagai teknik purposive sampling, yakni teknik pengambilan sampel yang disesuaikan berdasar dari berbagai kriteria khusus yang diterapkan sesuai dari tujuan penelitian. Adapun kriteria penentuan pemilihan informan yang dilaksanakan oleh penelitian ini ialah antara lain, Pengelola atau PIC (Person In Charge) Program Difabis Baznas Bazis DKI Jakarta, Pekerja Difabis Coffee and Tea, dan Konsumen atau pembeli di Kedai Difabis Coffee and Tea.

3. HASIL

Hadirnya Difabis Coffee and Tea ini bertujuan sebagai upaya pemberdayaan penyandang disabilitas sebagaimana teori menurut Edi Suharto, Difabis Coffee and Tea sebagai wadah yang memberikan ruang kesempatan kepada teman-teman disabilitas dengan memberikan berbagai macam pelatihan keterampilan dan pengalaman bekerja agar teman-teman disabilitas dapat mandiri, setara dan dapat terbedayakan secara kesjahteraannya.

Difabis merupakan salah satu program pemberdayaan atau pendayagunaan dari BAZNAS (BAZIS) DKI Jakarta, dan Difabis ini merupakan salah satu program kolaborasi antara pemerintah DKI Jakarta melalui dinas PPKUKM, kemudian PT MRT, dan BAZNAS (BAZIS) DKI Jakarta. Mengingat dan melihat teman-teman disabilitas ini dari sisi kesetaraan atau kesempatan mendapatkan pekerjaan, kesempatan mendapatkan bantuan dll masih kurang dan kami melihat bahwa teman-teman disabilitas ini merupakan salah satu bagian yang berhak untuk menerima zakat, infaq, sadaqah. Oleh karenanya BAZNAS (BAZIS) DKI Jakarta membuat program Difabis supaya mereka mendapatkan bantuan baik bantuan berupa secara langsung maupun bantuan dari sisi penyediaan lapangan pekerjaan yaitu dengan adanya Difabis.

Pelaksanaan Difabis Coffee and Tea Dalam Memberdayakan Kaum Disabilitas

Dalam memberdayakan teman-teman disabilitas, dengan merujuk pada teori pemberdayaan Edi Suharto, yang menekankan pentingnya memberikan kesempatan, akses, dan dukungan kepada kelompok-kelompok yang kurang beruntung untuk mengembangkan potensi dan meningkatkan kualitas hidup mereka. Melalui program Difabis, BAZNAS (BAZIS) DKI Jakarta yang telah mengambil inisiatif untuk memperjuangkan kesetaraan dan kesempatan bagi penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan dan bantuan. Program ini bermula dari kesadaran akan ketidaksetaraan dalam akses terhadap lapangan pekerjaan dan bantuan bagi teman-teman disabilitas. Dengan melihat mereka sebagai bagian yang berhak menerima zakat, infaq, dan sadaqah, BAZNAS (BAZIS) DKI Jakarta menghadirkan program Difabis sebagai salah satu bentuk pemberdayaan dan pendayagunaan dana zakat untuk teman-teman disabilitas.

Peran penting program Difabis dalam memberdayakan teman-teman disabilitas juga terlihat dari kolaborasi antara pemerintah DKI Jakarta, PT MRT, dan BAZNAS (BAZIS) DKI Jakarta dalam mendukung program ini. Dengan dukungan dari dinas terkait dan kerjasama dengan perusahaan-perusahaan besar, seperti PT MRT dan PT KAI, program ini dapat diimplementasikan dengan lebih efektif. Dalam teori pemberdayaan Edi Suharto,

terdapat konsep tentang pentingnya kolaborasi antara berbagai pihak dalam upaya pemberdayaan masyarakat. Secara keseluruhan, melalui program Difabis, BAZNAS (BAZIS) DKI Jakarta tidak hanya memberikan bantuan kepada teman-teman disabilitas, tetapi juga memberikan mereka kesempatan untuk tumbuh dan berkembang secara mandiri. Ini merupakan implementasi nyata dari konsep pemberdayaan yang dikemukakan oleh Edi Suharto, di mana kesetaraan, akses, dan dukungan merupakan kunci utama dalam meningkatkan kualitas hidup dan kemandirian kelompok yang kurang beruntung.

Berdasarkan teori indikator pemberdayaan menurut Suharto (2011), yaitu :

1. Kegiatan yang kelektif dan terencana.
2. Memperbaiki kehidupan Individu.
3. Prioritas untuk kelompok lemah ataupun kurang beruntung, serta
4. Dilaksanakan dengan program peningkatan kapasitas.

Pelatihan Keterampilan Yang Diberikan Oleh Difabis Coffee and Tea Dalam Memberdayakan Para Penyandang Disabilitas

Difabis Coffee and Tea ini memberikan pelatihan keterampilan kepada teman-teman disabilitas ini agar mereka dapat belajar dan mampu dalam bekerja nantinya. dengan menyediakan pelatihan keterampilan yang beragam, tidak hanya terbatas pada keterampilan barista, tetapi juga mencakup aspek keuangan, perpajakan, kewirausahaan, dan pemasaran digital. Ini mencerminkan komitmen mereka untuk memastikan bahwa teman-teman disabilitas memiliki pengetahuan dan keterampilan yang luas sehingga mereka bisa berhasil dan mandiri pada berbagai jenis pekerjaan.

Pelatihan keterampilan yang disediakan oleh Difabis mencakup berbagai aspek kehidupan profesional, seperti pembuatan laporan keuangan sederhana, pemahaman tentang perpajakan, dan strategi pemasaran digital. Hal ini menunjukkan kesadaran mereka akan pentingnya mempersiapkan teman-teman disabilitas secara menyeluruh dalam menghadapi tantangan di dunia kerja, termasuk pemahaman tentang aspek-aspek administratif dan manajerial. Dengan memiliki 14 program pelatihan yang beragam, Difabis memungkinkan teman-teman disabilitas untuk memilih pelatihan yang sesuai dengan minat dan kebutuhan mereka.

Tujuan utama dari pelatihan ini ialah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teman-teman disabilitas agar mereka dapat menjadi lebih mandiri dan berdaya dalam melakukan berbagai jenis pekerjaan. Difabis tidak hanya berfokus pada penyediaan pekerjaan sebagai barista, tetapi juga pada pembangunan kapasitas mereka secara

menyeluruh, sehingga memungkinkan mereka untuk terlibat dalam berbagai sektor ekonomi dengan lebih percaya diri dan kompeten. Berdasarkan teori keterampilan menurut Bambang Wahyudi (2008:54) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator seperti berikut:

Dimensi Kecakapan, Dengan indikator sebagai berikut:

1. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan
2. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan

Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Yang Dialami Oleh Difabis Dalam Memberdayakan Teman-Teman Disabilitas

- Faktor pendukung antara lain : internal ; motivasi dan kesiapan diri dari individu disabilitas untuk bekerja dan mandiri merupakan faktor penting. Dan eksternal ; dukungan dari lembaga seperti Baznas (Bazis), perusahaan, instansi, dan masyarakat umum yang peduli terhadap disabilitas.
- Faktor penghambat : kesulitan dalam berkomunikasi, kurangnya rasa percaya diri, dan masyarakat yang kurang peduli terhadap disabilitas.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan mengenai pemberdayaan penyandang disabilitas rungu melalui keterampilan kerja di kedai Difabis Coffee and Tea Kendal Jakarta Pusat, maka kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan data yang sudah diperoleh, bahwa Difabis Coffee and Tea menjadi bukti nyata bahwa inklusi sosial dan ekonomi bagi penyandang disabilitas bukanlah hanya sekadar wacana, tetapi juga sebuah tindakan nyata yang dapat membawa dampak positif bagi para penyandang disabilitas. Dengan menyediakan ruang bagi pelatihan keterampilan dan pengalaman kerja, Difabis memberikan kesempatan yang berharga bagi individu-individu ini untuk mengembangkan potensi mereka secara maksimal. Selain itu, melalui usaha ini, Difabis juga bertujuan untuk mengurangi stigma dan diskriminasi terhadap penyandang disabilitas guna membantu menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan berkeadilan bagi semua warga masyarakat.

Oleh karena itu, langkah Baznas (Bazis) DKI Jakarta melalui Difabis Coffee and Tea layak diapresiasi sebagai upaya nyata dalam memperjuangkan hak-hak dan kesejahteraan penyandang disabilitas. Pemberdayaan yang dilakukan oleh Difabis ialah dengan

memberikan berbagai macam pelatihan keterampilan seperti pelatihan keterampilan barista, namun tidak hanya pada keterampilan barista, tetapi juga mencakup aspek keuangan, perpajakan, kewirausahaan, dan pemasaran digital. Ini mencerminkan komitmen mereka untuk memastikan bahwa teman-teman disabilitas memiliki pengetahuan dan keterampilan yang luas sehingga mereka dapat berhasil dan mandiri dalam berbagai jenis pekerjaan.

Oleh karena itu peran penting program Difabis dalam memberdayakan teman-teman disabilitas juga terlihat dari kolaborasi antara pemerintah DKI Jakarta, PT MRT, dan BAZNAS (BAZIS) DKI Jakarta dalam mendukung program ini. Dengan dukungan dari dinas terkait dan kerjasama dengan perusahaan-perusahaan besar, seperti PT MRT dan PT KAI, program ini dapat diimplementasikan secara lebih efektif.

Hasil yang didapatkan dari Difabis Coffee and Tea dalam memberayakan teman-teman disabilitas yaitu para karyawan disabilitas mampu menciptakan kesejahteraan dan kemandirian mereka sendiri, serta memiliki kemampuan untuk menghasilkan pendapatan yang memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari. Ini merupakan bukti nyata dari kesuksesan program pemberdayaan yang dijalankan oleh Difabis Coffee and Tea ini. Disamping itu juga melalui Difabis Coffee and Tea, Masyarakat tidak hanya menerima keberadaan mereka, tetapi juga mulai belajar cara berkomunikasi melalui bahasa isyarat dan beradaptasi dengan lingkungan yang inklusif. Difabis menjadi perwakilan perubahan dalam masyarakat dengan memberikan kesempatan yang sama dan setara kepada penyandang disabilitas tanpa memandang perbedaan. Hal ini menciptakan lingkungan yang lebih ramah dan inklusif bagi semua individu, tidak hanya bagi mereka teman-teman disabilitas.

Setiap kegiatan program pemberdayaan memiliki faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pelaksanaannya. Begitu juga dengan pemberdayaan yang dilakukan Difabis Coffee and Tea dalam memberdayakan teman-teman disabilitas. Adapun faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan program Difabis yaitu : a). faktor pendukung antara lain : internal ; motivasi dan kesiapan diri dari individu disabilitas untuk bekerja dan mandiri merupakan faktor penting. Dan eksternal ; dukungan dari lembaga seperti Baznas (Bazis), perusahaan, instansi, dan masyarakat umum yang peduli terhadap disabilitas. b). faktor penghambat : kesulitan dalam berkomunikasi, kurangnya rasa percaya diri, dan masyarakat yang kurang peduli terhadap disabilitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, I. R. (2003). *Pemberdayaan pengembangan masyarakat dan intervensi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Alia Harumdani Widjaja, W., Wijayanti, W., & Yulistyaputri, R. (2020). Perlindungan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. *Jurnal Konstitusi*, 17(1), 1-15.
<https://jurnalkonstitusi.mkri.id/index.php/jk/article/view/1719>
- Aliya Ramdhani Hafiz, & Setiawan, J. H. (2024). Perspektif interaksionisme simbolik dalam pemberdayaan penyandang disabilitas di Kopi Difabis. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 7(1).
<https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/mutakallimin>
- Amelia, U. (2023). *Pemberdayaan difabel melalui program Difabis (Difabel Bisa) oleh Baznas Bazis Provinsi DKI Jakarta*. Universitas Islam Negeri Maulana Hasanuddin Banten.
- Bambang Wahyudi. (2008). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Lanjutan, Cetakan ketujuh)*. Bandung: Sulita.
- Barnes, C., & Merer, G. (2007). *Disabilitas: Suatu pengantar (Siti Napsiyah, Penerj.)*. Jakarta: PIC UIN Jakarta.
- Baznas Bazis DKI Jakarta. (2024). Baznas Bazis DKI Jakarta. Retrieved from <https://baznasbazisdki.id/>
- Erissa, D., & Widinarsih, D. (2022). Akses penyandang disabilitas terhadap pekerjaan: Kajian literatur. *Jurnal Pembangunan Manusia*, 3(1), Article 28.
- Gani, A. (2002). *Peranan birokrasi dalam pemberdayaan masyarakat*. Surabaya: SIC.
- Geminastiti Purinami A., Cipta Apsari, N., & Mulyana, N. (2018). Penyandang disabilitas dalam dunia kerja. *Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3), Desember.
<https://jurnal.unpad.ac.id/focus/article/view/20499>
- Goa Lorentius. (2020). *Pemberdayaan penyandang disabilitas melalui Balai Latihan Kerja Bhakti Luhur*. *Jurnal Pelayanan Pastoral*, 1(1), Oktober.
- Hutami, M. (2021). *Strukturasi pemberdayaan disabilitas (Studi Kasus: Tuna Rungu Wicara pada Sunyi Coffee House and Hope Jakarta Selatan)*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Makmur, S. (2008). *Pemberdayaan sumber daya manusia dan efektivitas organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mardiansyah, G. (2024, February 29). Wawancara pribadi via media sosial.
- Nisa, K. (2024, March 6). Wawancara pribadi di Difabis Coffee and Tea, Jakarta Pusat.
- Nurbayani, S. (2017). *Menumbuhkan kreativitas anak tunarungu dalam kegiatan pengembangan diri seni tari di SLB Negeri 2 Padang*. Volume 6, 1.

- Nurjanah, S. B., Serikandi, N., & Handayani, N. (2022). Pemberdayaan penyandang disabilitas pada bidang wirausaha sosial melalui warung Miebowl di Kota Tangerang. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Indonesia*, 2(1), April.
- Rachmawati Septiani, & Muhtadi. (2020). Strategi pemberdayaan soft skills penyandang disabilitas di Deaf Cafe and Car Wash Fingertalk Cinere Depok Jawa Barat. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat*, 8(2).
- Ramdhani Suci. (2021). Proses pemberdayaan tenaga kerja disabilitas melalui pelatihan vokasional oleh PT Thisable Enterprise untuk disalurkan sebagai Golife. *Jurnal Pembangunan Manusia*, 2(2), Agustus.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (Terjemahan R. Saraswati & F. Sirait, ed., 16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Salamah, N. T. (2023). Pemberdayaan penyandang disabilitas melalui program keterampilan barista di Sunyi Coffee Jakarta Selatan. Skripsi (S1), Perpustakaan Universitas Islam Negeri.
- Suharto, E. (2010). *Membangun masyarakat memberdayakan rakyat*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, E. (2014). *Membangun masyarakat memberdayakan rakyat: Kajian strategi pembangunan kesejahteraan sosial dan pekerjaan sosial* (pp. 59–60). Bandung: Reflika Aditama.
- Sulistiyani, A. T. (2004). *Kemitraan dan model-model pemberdayaan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Sulistiyani, P. (2004). *Pemberdayaan masyarakat*. Bandung: Grafindo.
- Syam, S. F. (2021). Pemberdayaan ekonomi melalui penyaluran tenaga kerja penyandang disabilitas tunarungu di Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Sensorik Rungu Wicara (Balai Melati) Jakarta Timur. Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Tulus, T. H. (2011). *Perekonomian Indonesia: Kajian teoritis dan analisis empiris*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016, Pasal 1 Ayat 1 Tentang Penyandang Disabilitas.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016, Pasal 53 Tentang Penyandang Disabilitas.
- Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wijayanto, H. (2015). Pemberdayaan difabel dalam pelaksanaan program (KUBE) di Desa Suruh Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar. *The Indonesian Journal of Public Administration*, 1(2), Juli-Desember.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.