

## PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS BAGI KARYAWAN DISABILITAS: EDUKASI PADA PT X DAN PT Y

Angelina Deviana<sup>1</sup>, Angelina Jeannie<sup>2</sup> & Kiky Dwi Hapsari Saraswati<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Sarjana Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta  
Email: Angelina.705190062@stu.untar.ac.id

<sup>2</sup>Program Studi Sarjana Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta  
Email: Angelina.705190138@stu.untar.ac.id

<sup>3</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta  
Email: kikys@fpsi.untar.ac.id

### ABSTRACT

*Work is important for everyone, including people with disabilities, but many people with disabilities who are able and have the potential to work are unemployed. Psychological empowerment is an important part of employees' lives at work, especially for employees with disabilities. It is important to empower disabled employees because they actually have the potential and competencies that can improve company performance, especially if they are provided with appropriate accommodation. Companies can empower employees with disabilities psychologically by providing accommodation for employees with disabilities. This is a manifestation of Perceived Organizational Support (POS) from the company to employees with disabilities. Based on this, the authors carry out Community Service (PKM) by making electronic pocket books related to psychological empowerment of disabled workers as psychoeducation for companies. This is useful to invite the company to raise awareness about psychologically empowering disabled workers so that disabled workers can work optimally with decent conditions. The way to increase company awareness to carry out psychological empowerment for disabled employees is to provide psychoeducation to the management of disabled employees in the form of an electronic pocket book. Making a pocket book gets guidance by lecturers and the company so that the results are expected to have an impact and can be applied by the company. The response from the company regarding this pocket book is the amount of benefits that can be provided to increase awareness to empower disabled employees.*

**Key Words:** *employee, psychological empowerment, disability, perceived organizational support.*

### ABSTRAK

Bekerja adalah hal yang penting bagi semua orang termasuk penyandang disabilitas, namun kaum disabilitas yang mampu dan memiliki potensi bekerja banyak yang menganggur. Pemberdayaan psikologis (*psychological empowerment*) merupakan bagian penting bagi kehidupan karyawan dalam bekerja khususnya bagi karyawan dengan disabilitas. Penting untuk memberdayakan karyawan disabilitas karena mereka sebenarnya memiliki potensi dan kompetensi yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan terlebih bila diberikan akomodasi yang sesuai. Perusahaan dapat memberdayakan karyawan dengan disabilitas secara psikologis dengan menyediakan akomodasi bagi karyawan disabilitas. Hal ini perwujudan dari *Perceived Organizational Support* (POS) dari perusahaan kepada karyawan disabilitas. Berdasarkan hal ini penulis melaksanakan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) dengan pembuatan buku saku elektronik terkait pemberdayaan psikologis pekerja disabilitas sebagai psikoedukasi untuk perusahaan. Hal ini bermanfaat untuk mengajak pihak perusahaan agar lebih meningkatkan kesadaran tentang memberdayakan psikologis pekerja disabilitas sehingga pekerja disabilitas dapat bekerja optimal dengan kondisi yang layak. Cara meningkatkan kesadaran perusahaan untuk melaksanakan pemberdayaan psikologis pada karyawan disabilitas ini adalah dengan memberikan psikoedukasi kepada bagian pengelola karyawan disabilitas dalam bentuk buku saku elektronik. Pembuatan buku saku mendapat bimbingan oleh dosen dan pihak perusahaan sehingga diharapkan hasilnya berdampak dan mampu diaplikasikan oleh pihak perusahaan. Respon dari pihak perusahaan terkait buku saku ini adalah besarnya manfaat yang dapat diberikan untuk meningkatkan kesadaran untuk memberdayakan karyawan disabilitas.

**Kata Kunci:** *karyawan, pemberdayaan psikologis, disabilitas, perceived organizational support.*

## 1. PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, setiap orang berhak untuk mendapatkan hak dalam pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat 2 berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” (h. 5). Sementara itu terdapat Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Pasal 1 Ayat 1 yang berbunyi: “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. (h. 2)”

Jadi, dapat dikatakan bahwa disabilitas adalah keterbatasan yang dimiliki oleh seseorang sehingga membuat mereka mengalami kesulitan atau hambatan untuk berpartisipasi dalam kehidupan sehari-hari. Hak untuk mendapatkan pekerjaan juga berlaku kepada penyandang disabilitas sebagaimana tertulis dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Pasal 11 tentang “Hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk penyandang disabilitas” (h. 12). Namun dalam prakteknya, masih banyak penyandang disabilitas yang menganggur karena kesempatan kerja bagi mereka yang kecil. World Health Organization (WHO, 2011, dikutip dalam Vornholt et al., 2017) menyatakan bahwa terdapat 15% dari jumlah penduduk di dunia yang memiliki disabilitas. Dalam data yang dilaporkan oleh Kraus (2015, dalam Anand & Sevack, 2017) tercatat bahwa penduduk yang berusia 18 hingga 64 tahun pada 2014 hanya terdapat 34.4% penyandang disabilitas yang bekerja, persentase tersebut terbilang kecil jika dibandingkan dengan persentase pekerja tanpa disabilitas.

Macias et al. (2011, dalam Vornholt et al., 2017) mengatakan bahwa penyandang disabilitas mau dan mampu bekerja namun faktanya angka tingkat pengangguran disabilitas masih sangat tinggi khususnya di negara yang tidak menjunjung hak sipil. Alasan tidak banyak perusahaan yang mau mempekerjakan karyawan dengan disabilitas adalah karena mereka dianggap memiliki kurangnya kesadaran akan kontribusi apa saja yang bisa mereka berikan saat bekerja (Wehbi & El-Lahib, 2007, dalam Darcy et al., 2016). Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Pasal 11 huruf (f), (g), dan (h) berbunyi: “(f) penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat; (g) memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya; dan (h) memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri” (h. 12). Keterbatasan yang dimiliki oleh penyandang disabilitas membuat mereka mengalami hambatan dalam melaksanakan kegiatan sehingga diperlukan perlakuan khusus dalam mempekerjakan karyawan disabilitas berupa dukungan dari perusahaan.

*Perceived Organizational Support* (POS) merupakan konsep kepercayaan atau keyakinan karyawan tentang seberapa besar perusahaan mendukung dan menghargai kontribusi yang telah karyawan berikan dan apakah pihak perusahaan peduli tentang kesejahteraan karyawannya (Eisenberger et al., 1986). POS bertindak sebagai dukungan dan upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendukung karyawannya. Salah satu dukungan yang diberikan untuk karyawan dengan disabilitas pengelolaan karyawan bagi disabilitas yaitu pengadaan lingkungan kerja yang mendukung disabilitas, koordinasi antar bagian dengan penyesuaian kebutuhan: bagi setiap orang, pihak perusahaan, dan aspek yang menaungi hukum (International Labour Organization [ILO], 2013, dalam Poerwanti, 2017) serta akomodasi. Akomodasi adalah hak bagi karyawan disabilitas untuk bekerja dan memungkinkan mereka

untuk melakukan yang terbaik dalam menghadapi tantangan yang dialami (Americans with Disabilities Act [ADA], n.d, dalam Narayanan & Terris, 2020).

Pemberian akomodasi untuk disabilitas ini dapat membuat karyawan merasa terberdayakan secara psikologis. Menurut Spreitzer (1995) *Psychological Empowerment* adalah kumpulan pemikiran yang mampu mendorong ke arah positif hal ini berisi: (a) *meaning*, pemaknaan pada pekerjaan; (b) *competence*, merasa diri sendiri memiliki kemampuan menjalankan pekerjaan; (c) *self-determination*, memiliki pilihan dalam bekerja; dan (d) *impact*, pekerjaan yang dilakukan berdampak pada pengembangan perusahaan. Cara untuk meningkatkan pemberdayaan psikologis pada karyawan yaitu dengan meningkatkan *empowerment climate* di perusahaan. Hal ini seperti menurut Seibert et al. (2004, dalam Özbağ & Çekmecelioğlu, 2022) perusahaan dengan *empowerment climate* yang baik dapat membuat karyawan mengalami peningkatan *psychological empowerment* dan kinerja karyawan tersebut semakin optimal pekerjaan sehari-hari.

Penulis berdiskusi dengan pihak perusahaan PT X dan PT Y mengenai keadaan karyawan disabilitas di perusahaan. Berdasarkan hal ini penulis tergerak untuk membuat buku saku yang dapat bermanfaat untuk meningkatkan kesadaran perusahaan, hal ini didukung dengan hasil diskusi dengan pihak perusahaan yang menyetujui penerimaan buku saku di perusahaan. Pentingnya mensosialisasikan buku saku ini kepada pihak perusahaan karena buku saku ini mampu memberikan dampak kepada pihak perusahaan dalam bentuk informasi pemberdayaan psikologis karyawan disabilitas. Dampak yang diperoleh oleh pihak perusahaan adalah memperoleh informasi dari penulis terkait pemberdayaan karyawan disabilitas.

Berdasarkan fakta-fakta yang telah dijabarkan, fenomena penyandang disabilitas yang ditemukan adalah (a) pekerja operasional di toko pada PT X, (b) keberadaan karyawan disabilitas di PT Y, dan (c) undang-undang yang berlaku. Fenomena lainnya adalah PT Y memberikan dukungan berupa *training* kepada karyawan disabilitas sebelum diutus untuk bekerja. Pada karyawan operasional toko di PT X, perusahaan mempekerjakan orang yang mampu menggunakan bahasa isyarat untuk dijadikan *trainer* atau pelatih. *Trainer-trainer* ini yang nantinya akan memberikan sesi *training* bagi karyawan disabilitas. Hal ini menjadi urgensi sehingga penulis tertarik untuk mengangkat topik ini dan membuat buku saku elektronik (*e-book*) yang berjudul "*Psychological Empowerment of Disabled Employee*" yang diharapkan mampu meningkatkan kesadaran kepada pihak manajemen perusahaan untuk mempekerjakan dan lebih memperhatikan *Psychological Empowerment* karyawan dengan disabilitas yang didukung dengan *Perceived Organizational Support*.

***Psychological Empowerment.*** Menurut Spreitzer (1995) *Psychological Empowerment* adalah konsep yang menjadi pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu berisi empat pemikiran yaitu: (a) *meaning*, pemaknaan seseorang terkait pekerjaannya; (b) *competence*, merasa mampu mengerjakan pekerjaannya; (c) *self-determination*, rasa dapat memilih cara atau yang lainnya dalam bekerja; dan (d) *impact*, merasa pekerjaan berdampak pada perusahaan. Menurut Thomas dan Velthouse (1990, dalam Spreitzer, 1995) *meaning* adalah pemaknaan diperoleh dari bagaimana individu menganggap nilai dari tujuan pekerjaannya. Menurut Gist (1987, dalam Spreitzer, 1995) kompetensi terjadi saat karyawan merasa dirinya memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan padanya. Menurut Deci et al. (1989, dalam Spreitzer, 1995) *self-determination* terjadi ketika karyawan merasa dirinya memiliki kebebasan untuk memilih apa yang harus dilakukan dalam bekerja. Menurut Ashforth (1989, dalam Spreitzer, 1995) seberapa besar pengaruh karyawan dalam membuat cara atau proses untuk menghasilkan karya di pekerjaan adalah *impact*

***Empowerment Climate.*** Terjadi karena memiliki tiga dimensi yaitu: (a) penyerahan informasi kepada pihak berwenang di pekerjaan, (b) karyawan diberikan kebebasan dalam mengatur pekerjaannya dengan batasan tertentu, dan (c) *team* di dalam pekerjaan yang bertanggung jawab bersama (Blanchard et al., 1995; Randolph, 1995; Seibert et al., 2004, dalam Özbağ & Çekmecelioğlu, 2022). Karyawan yang terberdayakan dari dalam dirinya cenderung memandang pekerjaannya dengan lebih baik, hal ini terlihat pada adanya rasa kebebasan dan kebijaksanaan yang muncul saat mampu menentukan sendiri cara bekerja, hubungan yang dekat dengan perusahaan, percaya bahwa mereka mampu berkontribusi dengan baik untuk kemajuan perusahaan, dan kontribusi mereka berdampak nyata pada keberlangsungan perusahaan (Quinn & Spreitzer, 1997, dalam Özbağ & Çekmecelioğlu, 2022). Menurut Özbağ & Çekmecelioğlu (2022) ketika perusahaan mau memberikan delegasi pekerjaan kepada karyawan maka karyawan merasa dipercaya dan dihormati oleh perusahaan dengan begitu motivasi karyawan meningkat dan memunculkan rasa diberdayakan secara positif oleh perusahaan. Perusahaan yang memiliki *empowerment climate* membuat karyawan merasa lingkungan kerja adalah tempat yang aman secara psikologis sehingga mereka dapat saling berbagi ilmu yang mereka miliki dan bekerja dengan prinsip berani mencoba tanpa takut salah untuk menghasilkan keputusan yang inovatif dan hasil kerja yang baik (D’Innocenzo et al., 2016; Jha, 2019, dalam Özbağ & Çekmecelioğlu, 2022).

***Perceived Organizational Support.*** Menurut Eisenberger et al. (1986) *Perceived Organizational Support* (POS) terjadi ketika karyawan merasa bahwa perusahaan memperhitungkan apa yang sudah mereka kerjakan bagi perusahaan dan menunjukkan kepedulian kepada kondisi kesejahteraan karyawan secara umum. Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) terdapat tiga hal yang dapat memunculkan POS yaitu: (a) keadilan yang dirasakan karyawan, (b) dukungan atasan bagi karyawan di perusahaan, dan (c) penghargaan organisasi dan kondisi kerja.

***Pengelolaan Tenaga Kerja Disabilitas.*** Terjadi ketika suatu perusahaan berusaha menyediakan fasilitas untuk mengakomodasi kebutuhan karyawan disabilitas dengan kebutuhan perusahaan yang didalamnya termasuk lingkungan kerja, dan penyesuaian dengan kebutuhan dari sisi aspek hukum (International Labour Organization [ILO], 2013, dalam Poerwanti, 2017). Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 Pasal 11 huruf (c) berbunyi: “memperoleh Akomodasi yang Layak dalam pekerjaan” (h. 12). Hal ini menjadi urgensi pihak perusahaan harus menyediakan fasilitas layak untuk mengakomodasi kebutuhan pekerja disabilitas. Menurut Thanem (2008, dalam Narayanan & Terris, 2020) ketika perusahaan mempekerjakan disabilitas maka akomodasi bagi mereka adalah bagian penting yang harus ada di dalam perusahaan. Menurut buku panduan Americans with Disabilities Act (ADA, n.d., dalam Narayanan & Terris, 2020) akomodasi yang diberikan oleh perusahaan dapat menjadi pendorong pekerja disabilitas memiliki kinerja yang optimal dan membantu dalam menghadapi keterbatasan yang dimiliki, hal ini akan berdampak baik juga bagi perusahaan. Akomodasi yang dapat diberikan oleh perusahaan adalah memberikan pekerja disabilitas pekerjaan sesuai dengan kemampuannya, seperti tidak membutuhkannya berdiri apabila ia memiliki disabilitas fisik pada kaki, penyesuaian jam istirahat lebih lama, dan akomodasi lainnya (Colella, 2001, dalam Narayanan & Terris, 2020). Berdasarkan Eisenberger et al. (n.d., dalam Allen & Brady, 1997, dalam Baliartati, 2016) terdapat tiga aspek yang diperhatikan karyawan:

(a) sikap organisasi terhadap ide dan masukan dari karyawan, perusahaan memberikan karyawan disabilitas kesempatan kerja yang sama dengan karyawan non-disabilitas, memberikan tujuan yang harus dicapai oleh karyawan secara seimbang, dan memberikan *feedback* yang membangun pada hasil kerja karyawan di perusahaan;

(b) cara organisasi pada karyawan dengan masalah di pekerjaan, perusahaan memberikan fasilitas, mau terbuka untuk membantu penyelesaian masalah karyawan disabilitas, dan

memikirkan karyawan disabilitas dalam setiap pembuatan aturan atau kebijakan perusahaan;  
(c) cara organisasi memberikan kesejahteraan dan kesehatan karyawan, perusahaan menyediakan asuransi kesehatan, membuat sistem *management* yang menyeimbangkan kehidupan sosial dengan kehidupan pekerjaan, dan tidak membedakan secara negatif karyawan disabilitas dengan karyawan normal.

## 2. METODE PELAKSANAAN PKM

Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) yang dilaksanakan oleh penulis disajikan dalam bentuk buku saku elektronik (*e-book*), alasan memilih psikoedukasi dalam bentuk buku saku adalah karena buku saku berbentuk digital sehingga mudah disebarluaskan ke target audiens yaitu pihak perusahaan, dan mudah diakses dapat diakses di mana saja oleh penggunanya (Putri & Sumbawati, 2017). Buku saku ini mengangkat topik pekerja disabilitas dan *psychological empowerment* berjudul "*Psychological Empowerment of Disabled Employee*". Proses pembuatan buku saku diawali dengan mengamati fenomena yang ada yang dapat diangkat sebagai topik dari buku saku. Penulis mendapatkan fenomena pekerja disabilitas melalui sebuah proyek oleh PT X yang bergerak di bidang retail, dimana mereka mempekerjakan penyandang disabilitas sebagai pekerja operasional dalam toko dan memberikan dukungan berupa akomodasi untuk membantu penyandang disabilitas melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Fenomena lainnya juga ditemukan pada PT Y yang bergerak di bidang serupa dimana mereka juga mempekerjakan karyawan disabilitas. Proses diskusi berlangsung dengan pihak PT X dan PT Y untuk mendapatkan berbagai informasi mengenai karyawan disabilitas yang menjadi sumber materi dalam buku saku ini. Selain dengan berdiskusi dengan pihak perusahaan, penulis juga mendapatkan berbagai sumber mengenai (a) penyandang disabilitas;

(d) *psychological empowerment*; dan (c) konsep lainnya dari studi literatur. Berdasarkan fenomena yang ada, penulis mengangkat topik pekerja disabilitas dan *Psychological Empowerment* yang didukung dengan *Perceived Organizational Support* (POS).

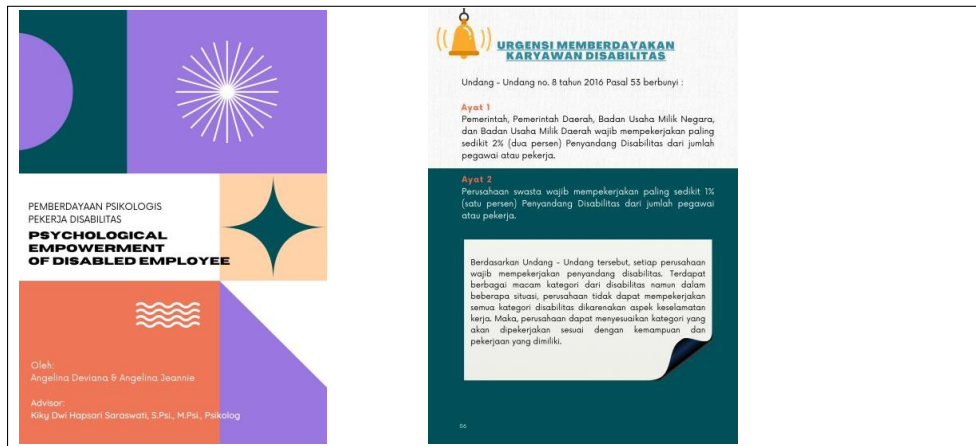
Setelah mendapatkan topik tahapan berikutnya adalah pembuatan isi materi, penulis menggunakan Google Docs untuk menyusun materi yang akan disajikan dalam buku saku. Penulis mencari data dengan percakapan non formal dengan pihak PT X dan PT Y mengenai kondisi pekerja disabilitas di perusahaan serta mencari sumber literatur yang membahas topik terkait. Tahapan berikutnya adalah membuat desain buku saku. Penulis menggunakan aplikasi *editing* Canva, dengan melihat urgensi dan target dari pembuatan buku saku ini maka penulis memilih desain yang simpel dengan warna yang tegas.

Isi dari buku saku ini terdiri dari lima bagian inti yaitu: (a) pendahuluan, pembahasan definisi disabilitas, kategori disabilitas dan fakta-fakta yang ada tentang disabilitas; (b) urgensi, tentang mengapa harus memberdayakan karyawan dengan disabilitas; (c) pemberdayaan psikologis (*psychological empowerment* oleh Spreitzer, 1995) karyawan, cara memberdayakan karyawan dengan disabilitas, dan karakteristik orang yang terberdayakan secara psikologis; (d) dukungan yang diberikan oleh perusahaan (POS oleh Eisenberger et al., 1986), faktor peningkat POS, dan akomodasi; dan (e) kesimpulan dari buku saku. Setelah desain terbentuk, penulis memberikan hasil jadi sementara kepada dosen pembimbing dan pihak perusahaan. Dosen dan pihak perusahaan memberikan komentar serta masukan kepada penulis sehingga penulis melakukan revisi dari konten materi buku saku. Setelah semua revisi selesai maka tahapan terakhir dari proses pembuatan buku saku adalah penyerahan hasil akhir buku saku kepada pihak perusahaan sebagai hasil dari kegiatan PKM. Setelah penyerahan hasil akhir buku saku, penulis menemukan masih ada kesalahan dalam penulisan beberapa hal sehingga penulis mengakhiri penyerahan buku saku dengan pemberian versi buku saku hasil revisi-revisi kepada pihak perusahaan.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Gambar 1.

Halaman cover dan contoh isi buku saku elektronik.



Penulis membuat buku saku berjudul “Pemberdayaan Psikologis Pekerja Disabilitas (*Psychological Empowerment Of Disabled Employee*)”. Buku berjumlah 16 halaman ini berisi pembahasan inti terkait (a) definisi disabilitas, (b) kategori atau jenis disabilitas, (c) fakta-fakta terkait kaum disabilitas, (d) alasan perusahaan harus mempekerjakan karyawan disabilitas, (e) urgensi perusahaan dalam memberdayakan karyawan yang memiliki disabilitas, (f) strategi yang perusahaan dapat lakukan untuk memberdayakan karyawan disabilitas secara psikologis, (g) dukungan atau akomodasi yang perusahaan dapat berikan kepada karyawan disabilitas, (h) memberdayakan karyawan dengan disabilitas melalui POS, (i) faktor yang dapat memunculkan POS pada karyawan, dan (j) karakteristik individu yang terberdayakan secara psikologis.

Buku saku ini dinilai bermanfaat bagi pihak perusahaan hal ini berdasarkan tanggapan dan umpan balik dari pihak perusahaan selaku target audiens dari pengadaan buku saku ini. *Feedback* yang diperoleh buku saku ini adalah:

---

Pihak perusahaan 1 PT X: Buku saku ini membahas tentang karyawan disabilitas yang merupakan salah satu bagian dari pekerja di PT X sehingga membuat buku saku ini dapat diterapkan secara nyata di PT X. Desain yang kuat menarik perhatian serta bahasa mudah dipahami dikemas dalam buku saku sehingga memudahkan untuk penyebaran informasi. Buku saku digital ini juga mudah diakses oleh semua orang dari sehingga bisa meningkatkan *awareness* secara lebih kepada semua kalangan. Salah satu manfaat dari buku saku ini meningkatkan pengetahuan pihak PT X tentang *empowering disabled workers* yang membuat PT X semakin *aware* dengan pemberdayaan karyawan disabilitas. Hal yang bisa dikembangkan dari buku saku ini adalah isi dari konten bisa diperluas dengan membahas *employee life cycle* karyawan

---

---

disabilitas secara lebih umum mulai dari tahapan rekrutmen sampai karyawan meninggalkan perusahaan

---

Pihak perusahaan 2 PT Topik yang diangkat menarik dan bisa diaplikasikan dalam PT X karena PT X juga mempekerjakan karyawan disabilitas, buku saku ini dapat diaplikasikan secara langsung. Karena dikemas dalam bentuk buku saku sehingga dapat menjangkau semua kalangan. Bahasa yang digunakan juga merupakan *daily use* serta desain yang *eye-catching* sesuai dengan zaman dan menarik sehingga penyampaian isi materi mudah dipahami. Hal yang perlu dikembangkan dalam buku saku ini, karena mengangkat topik *empowerment* kedepannya bisa disajikan juga kegiatan - kegiatan apa saja yang bisa meningkatkan *empowerment* atau kegiatan untuk memberdayakan karyawan dengan disabilitas. *Overall* pembuatan buku saku ini merupakan hal yang bermanfaat dalam meningkatkan *awareness* perusahaan dalam memberdayakan karyawan disabilitas

---

Pihak perusahaan 1 PT Kelebihan:

Y: Buku saku ini memberikan informasi bahwa penyandang disabilitas punya hak untuk dapat bekerja dan juga terkait POS

Kekurangan:

Selama pembuatan luaran, revisi utama dilakukan pada pembentukan alur luaran agar mudah dimengerti oleh pihak yang awam.

Dampak bagi perusahaan adalah:

Buku ini memberikan pengetahuan dan informasi terkait pentingnya membantu para disabilitas untuk pihak perusahaan

Sosialisasi terkait buku saku di perusahaan:

Buku saku akan disampaikan ke departemen terkait, adapun follow up diserahkan ke departemen terkait

---

Pihak perusahaan 2 PT Kelebihan: Buku saku yang dibuat sudah bagus dan terstruktur sehingga informasinya mudah dipahami oleh pembaca.

Y:

Kekurangan: Akan lebih baik apabila ada informasi tipe pekerjaan yang tepat bagi penyandang disabilitas sesuai kondisinya.

Kebermanfaatan bagi perusahaan: Tentunya bermanfaat bagi perusahaan sebagai reminder kembali bahwa ada hak bagi teman - teman penyandang disabilitas yang dapat dipekerjakan.

---

Pembuatan buku saku “Pemberdayaan Psikologis Pekerja Disabilitas (*Psychological Empowerment Of Disabled Employee*)” diterima dengan baik oleh pihak perusahaan. Hasil dari pembuatan buku saku ini mendapatkan *feedback* yang positif namun dalam pelaksanaannya belum terbukti efektif pada perusahaan karena masih dalam sebatas tambahan informasi bagi pihak perusahaan untuk meningkatkan *awareness* dalam memberdayakan karyawan dengan disabilitas.

Kelebihan buku saku ini adalah (a) penyampaian isi materi mudah dipahami, dengan bahasa yang digunakan penulis sehari-hari; (b) memberikan tambahan informasi bahwa kaum disabilitas mempunyai hak untuk bekerja dan POS; (c) dan hasil dari buku saku ini merupakan materi yang dapat diaplikasikan secara nyata dalam perusahaan. Keterbatasan isi materi buku saku ini antara lain (a) alur dapat dibuat lebih teratur, dengan pembuatan alur yang runtut sesuai kerangka berpikir; (b) kurang pencantuman tipe pekerjaan yang tepat bagi kondisi disabilitas; (c) kurang mencantumkan kegiatan yang dapat meningkatkan *empowerment*; dan (d) memperluas isi materi dengan membahas *employee life cycle*. Saran dari pembaca untuk penyempurnaan buku saku adalah (a) pembuatan alur yang lebih teratur, (b) menambah tipe pekerjaan yang sesuai dengan lowongan pekerjaan, dan (c) memasukan kegiatan apa saja yang dapat meningkatkan *empowerment* pekerja.

### UCAPAN TERIMA KASIH (*Acknowledgement*)

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak perusahaan dan Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara atas dukungannya dalam pembuatan buku saku elektronik ini. Penulis berharap buku saku ini dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan.

### REFERENSI

- Anand, P & Sevak, P. (2017). The role of workplace accommodations in the employment of people with disabilities. *IZA Journal of Labor Policy*, 6(12), 1-20. <https://doi.org/10.1186/s40173-017-0090-4>
- Baliartati, B. O. (2016). Pengaruh *organizational support* terhadap *job satisfaction* tenaga edukatif tetap fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Trisakti. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 35-52. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.1401>
- Darcy, S., Taylor, T., & Green, J. (2016). 'But I can do the job': Examining disability employment practice through human rights complaint cases. *Disability & Society*, 31(9), 1242–1274. <https://doi.org/10.1080/09687599.2016.1256807>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Narayanan, S. & Terris, E. (2020). Inclusive manufacturing: The impact of disability diversity on productivity in a work integration social enterprise. *Manufacturing & Service Operations Management*, 22(6), 1112-1130 <https://doi.org/10.1287/msom.2020.0940>
- Özbağ, G. K. & Çekmecelioğlu, H. G. (2022). The relationships among employee empowerment, corporate reputation, and firm performance: Research in the Turkish manufacturing industry. *Review of Business Management*, 24(1), 23-47. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v24i1.4148>
- Poerwanti, S. D. (2017). Pengelolaan tenaga kerja difabel untuk mewujudkan *workplace inclusion*. *INKLUSI*, 4(1), 1–24. <https://doi.org/10.14421/ijds.040101>
- Putri, F. Y. & Sumbawati, M. S. (2017). Pengembangan aplikasi buku saku berbasis android sebagai media pembelajaran hukum kesehatan di akademi farmasi Surabaya. *IT - EDU*, 2(2), 87-94. <https://core.ac.uk/download/pdf/230813038.pdf>
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, <https://doi.org/10.24912/jsa.v1i2.25389>



- measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.  
<https://doi.org/10.2307/256865>
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.  
<https://www.mkri.id/public/content/infoumum/regulation/pdf/UUD45%20ASLI.pdf>
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. [https://pug-pupr.pu.go.id/\\_uploads/PP/UU.%20No.%208%20Th.%202016.pdf](https://pug-pupr.pu.go.id/_uploads/PP/UU.%20No.%208%20Th.%202016.pdf)
- Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., Van Ruitenbeek, G., Uitdewilligen, S., & Corbière, M. (2017). Disability and employment—overview and highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 40– 55.  
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1387536>