

Peran Institusi Sosial dalam Peningkatan Akses Keterampilan dan Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas: Studi Kasus Kelompok Kresna Patra Boyolali

Ika Nur Halimah¹

Submitted: January 10, 2025; Revised: April 17, 2025; Accepted: May 21, 2025

Abstrak

Kurangnya akses pendidikan keterampilan bagi penyandang disabilitas menyebabkan banyak diantaranya tidak mendapatkan pekerjaan dan upah yang layak. Saat ini sudah mulai banyak bermunculan institusi sosial yang bergerak dalam pemberdayaan penyandang disabilitas, salah satunya adalah Kelompok Kresna Patra yang merupakan kelompok binaan PT. Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Boyolali yang bergerak dalam bidang pelatihan menjahit dan mini konveksi. Melalui Pendekatan kualitatif deskriptif, tulisan ini menjabarkan bagaimana Kelompok Kresna Patra meningkatkan akses keterampilan dan pekerjaan yang layak dengan mengintegrasikan pelatihan menjahit, penempatan kerja pada sektor UMKM dan sektor industri dengan mendorong transformasi sistem perekrutan tenaga kerja inklusif bidang industri garmen berbasis satu pintu. Saat ini, telah terdapat 57 penyandang disabilitas yang diterima menjadi pegawai tetap di perusahaan garmen. Kresna Patra melaksanakan strategi kerja sama *multistakeholder* dan advokasi kebijakan inklusif sebagai upaya untuk menguatkan berjalannya kegiatan kelompok. Meskipun begitu, terdapat hambatan dalam memperluas penerima manfaat program dikarenakan keterbatasan regenerasi *local hero* yang masih terbatas jumlahnya serta keterbatasan penyandang disabilitas yang bervariasi menyebabkan hambatan dalam mobilitas dan modifikasi peralatan.

Kata kunci: Pemberdayaan; Kelompok Penyandang Disabilitas; Tenaga Kerja Inklusif; Transformasi sosial

Abstract

Limited access to skills training for people with disabilities (PWDs) often leads to unemployment and inadequate wages. In response to this challenge, social institutions have emerged to empower people with disabilities, such as Kresna Patra in Boyolali Regency supported by PT. Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Boyolali focused in mini-convection and sewing training. Through a descriptive qualitative approach, this paper examines how the Kresna Patra Group enhances skills development and facilitates access to suitable employment by integrating sewing training, job placement within micro, small, and medium enterprises (MSMEs), and the industrial sector, while also promoting the transformation of a streamlined, inclusive recruitment system for the garment industry. Notably, 67 individuals with disabilities have been hired as permanent employees at a garment company. Kresna Patra implements strategies involving multi-stakeholder collaboration and advocacy for inclusive policies to strengthen the group's operational effectiveness. However, challenges persist in expanding program reach due to a limited regeneration of local hero, which remains limited in number and the diverse disabilities of individuals, causing mobility and equipment modification challenges.

Keywords: Empowerment; Disability Group; Inclusive Workforce; Social Transformation

Pendahuluan

Penyandang disabilitas merupakan 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 (UU No. 8/2016, 2016, Pasal 1). Penyandang disabilitas merupakan kelompok marginal yang sering mendapatkan perlakuan diskriminatif, baik secara sosial subordinasi, *stereotyping*,

kekerasan, maupun ekonomi (Fakih, 2002). Seringkali lingkungan sosial mengesampingkan kewajiban dan hak dasar bagi penyandang disabilitas dengan tidak memberikan akses bagi penyandang disabilitas dalam meraih kehidupan yang layak. Penyandang disabilitas masih menjadi salah satu masalah sosial yang perlu ditangani secara efisien dan sistematis untuk dapat meningkatkan kesejahteraannya. Stigma negatif juga melekat pada penyandang disabilitas sehingga kebanyakan dari mereka mengalami kesulitan dalam bersosialisasi dan

¹PT. Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Boyolali (email korespondensi: Ika.nhalimah@gmail.com)

berinteraksi dengan lingkungan. Tidak hanya itu, banyak keluarga penyandang disabilitas juga menyembunyikan keadaan anggota keluarganya karena merasa malu dan menjadi aib keluarga sehingga sering kali tidak terdata oleh pemerintah bahkan terisolasi dari dunia luar. Hal tersebut menyebabkan penyandang disabilitas semakin terpinggirkan. Selain itu, keluarga penyandang disabilitas juga terlalu menyayangi penyandang disabilitas sehingga tidak jarang dari mereka tidak diberikan kesempatan dalam meningkatkan *skill* dan kemampuan mereka untuk hidup mandiri. Kesempatan sosial yang terbatas menyebabkan penyandang disabilitas tidak bisa bekerja. Hal ini menyebabkan mereka tidak memiliki penghasilan utama untuk meningkatkan taraf hidup.

International Labor Organization (ILO) menyatakan bahwa penyandang disabilitas di dunia, 82% diantaranya berada di negara berkembang dan mengalami kemiskinan struktural karena kesulitan dalam mendapatkan berbagai akses baik kesehatan hingga ekonomi (Errisa & Widinarsih, 2022). Penyandang disabilitas di Kabupaten Boyolali pada tahun 2022 berjumlah 8.246 jiwa dimana 7.618 diantaranya termasuk dalam warga miskin (Dispermadesdukcapi, 2022). Jumlah penyandang disabilitas tersebut tersebar pada 22 kecamatan di Kabupaten Boyolali dengan berbagai jenis disabilitas yakni tuna daksa, tuna rungu, tuna netra, tuna wicara, cacat mental retardasi, dan mantan penderita gangguan jiwa. Dari sumber data yang sama, disebutkan bahwa terdapat 1.436 jiwa yang tidak sekolah, 232 lulus SD, 52 lulus SMP dan sisanya tidak diketahui pendidikannya.

Permasalahan keterbatasan akses tersebut menjadikan penyandang disabilitas semakin tersingkirkan sehingga tidak sedikit dari mereka yang rentan dan tidak mandiri. Upaya dalam mengatasi permasalahan sosial penyandang disabilitas memerlukan kolaborasi secara aktif oleh berbagai pihak. Pendekatan yang digunakan saat ini juga berubah menjadi pendekatan berbasis hak asasi manusia (Sholehah, 2017). Pemenuhan hak asasi manusia kepada penyandang disabilitas diperlukan untuk menunjang kesejahteraan dan kemandirian penyandang disabilitas. Pendekatan ini juga harus disertai dengan peran aktif dari *stakeholder* terkait dan pihak swasta, yakni

pemerintah dan *Corporate Social Responsibility* (CSR) dari perusahaan. Pihak-pihak tersebut tidak hanya bertugas memberikan suntikan dana saja, namun juga berperan aktif dalam membuat serta melaksanakan regulasi yang memudahkan penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan yang layak.

Proses pemberdayaan penyandang disabilitas tidak dapat dipisahkan dari dilakukannya pembentukan institusi sosial. Merujuk kepada konsep *new institutionalism* bahwa institusi tidak hanya berupa kelompok saja, namun juga berupa sistem terstruktur yang memiliki tujuan bersama (Peters B. G., 1999). Saat ini sudah mulai banyak penyandang disabilitas memiliki kemauan untuk berdaya, sehingga terbentuklah forum-forum komunikasi bagi penyandang disabilitas, baik secara mandiri atau diprakarsai oleh instansi pemerintahan terkait. Terbentuknya forum komunikasi ini diharapkan mampu meningkatkan akses komunikasi dan informasi penyandang disabilitas. Dari adanya forum komunikasi ini pula, banyak terbentuk kelompok-kelompok usaha yang dilakukan oleh penyandang disabilitas sebagai tindak lanjut dalam upaya penguatan kapasitas sosial.

Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa partisipasi penyandang disabilitas terhadap pekerjaan masih dinilai rendah karena minimnya keterampilan kerja dan akses informasi ketersediaan kesempatan kerja (Errisa & Widinarsih, 2022). Ketidakselarasan antara kebutuhan bursa kerja dengan keterampilan penyandang disabilitas menjadi salah satu penyebab dominan partisipasi tenaga kerja inklusi yang rendah. Oleh karena itu, dibutuhkan peningkatan akses kepada pendidikan bagi penyandang disabilitas. Penerapan pendidikan membutuhkan unit khusus dalam membantu penyandang disabilitas untuk mendapatkan pendidikan yang setara dan layak melalui pemenuhan hak penyandang disabilitas salah satunya penyediaan aksesibilitas dan akomodasi yang layak (Mariska, Aulia, & Septiana, 2024). Selain penerapan pendidikan yang baik bagi penyandang disabilitas dibutuhkan dalam meningkatkan keterampilan penyandang disabilitas, upaya organisasi juga dibutuhkan dalam meningkatkan ketahanan ekonomi keluarga penyandang disabilitas (Gafara, Riyono, & Setiyawati, 2017). Pada konteks penelitian ini berfokus kepada peranan institusi sosial Kresna Patra yang tidak hanya meningkatkan akses

keterampilan dan pendidikan saja, namun juga memberikan peluang pekerjaan layak di bidang industri garmen dan UMKM menjahit. Kresna Patra tidak hanya memberikan pengembangan kapasitas penyandang disabilitas saja, namun juga menciptakan transformasi sosial sistem perekrutan tenaga kerja inklusi di Kabupaten Boyolali dengan mengelaborasi peningkatan kapasitas SDM dan penempatan kerja industri garmen berbasis satu pintu maupun wirausaha.

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi oleh penyandang disabilitas dan kepedulian berbagai pihak yakni PT. Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Boyolali, Pemerintah Kabupaten Boyolali, dan PT. Pan Brothers di Kabupaten Boyolali menyepakati adanya program pemberdayaan penyandang disabilitas. Ketiga aktor ini telah melakukan penandatanganan kerja sama dalam program pemberdayaan penyandang disabilitas di Kecamatan Kemusu Kabupaten Boyolali dengan fokus utama pelatihan menjahit baju pada tahun 2021. Kerja sama ini berlanjut pada pembentukan kelompok penyandang disabilitas bernama Kresna Patra (Kreasi Inklusi Nusantara Patra) yang memiliki fokus dalam usaha jasa menjahit (mini konveksi) dan lembaga pelatihan. Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui pola dan peranan Kelompok Kresna Patra sebagai institusi yang mampu memberikan terobosan baru dengan adanya sistem terstruktur dalam peningkatan kesejahteraan penyandang disabilitas melalui skema kerjasama pelatihan, penyaluran tenaga kerja penjahit di perusahaan garmen.

Kerangka Teori

Organisasi/Institusi Inklusi

Menurut Boone & Kutz (dalam Tridala et al., 2023) bahwa organisasi atau institusi adalah suatu proses tersusun yang orang-orangnya berinteraksi untuk mencapai tujuan. Institusi atau organisasi bisa dihasilkan dari individu atau sekelompok orang, dimana kemampuan institusi dapat menghasilkan solusi yang sangat orisinal untuk menyelesaikan masalah dan mampu menghubungkan berbagai aktor (Peters B. G., 2022). Proses kelembagaan juga tampaknya diresapi dengan kekuasaan dan kepentingan pribadi baik di dalam organisasi maupun dalam hubungan ekstraorganisasi, dimana hubungan ekstraorganisasi memainkan peran dominan dalam periode kemunduran organisasi (Covaleski & Dirsmith, 1988). Institusi/

organisasi merupakan suatu sistem yang memiliki bagian-bagian tertentu yang memiliki fungsinya untuk dapat mencapai tujuannya (Parsons, 1937). Menurut Talcott Parsons sistem dapat melakukan penyesuaian (*adaptation*), *goal attainment* (pencapaian tujuan), integrasi, dan pemeliharaan pola yang dapat mengakomodir anggotanya untuk dapat mencapai tujuan sesuai dengan fungsinya (Soekanto, 1986).

Pada perkembangannya menurut Martino et al. (dalam Kusumardhani, 2005) meningkatnya diversitas demografis dengan tumbuhnya ekonomi global mulai memberi tekanan bagi organisasi untuk memikirkan kembali suatu model kesuksesan usaha dan bagaimana organisasi akan menjamin kesiapan organisasional untuk secara efektif mensejajarkan strategi dalam upaya mencapai pertumbuhan, profitabilitas, dan *sustainability*. Oleh karena itu, strategi inklusivitas dikembangkan untuk meningkatkan kinerja dan moral sehingga dapat meningkatkan produktivitas kelompok/organisasi/perusahaan (Paldon et al., 2024). Keuntungan penting dari mempekerjakan individu dengan disabilitas meliputi peningkatan keragaman tempat kerja, peningkatan inovasi, dan penguatan kesatuan tim (Markou & Papakonstantinou, 2025). Shore et al. (2011) menyatakan bahwa pendekatan inklusivitas dapat dilakukan dengan melibatkan kepuasan kebutuhan akan rasa memiliki dan keunikan dari anggota institusi (Shore et al., 2011).

Transformasi Sosial

Transformasi merupakan kata yang berasal dari Bahasa Inggris yakni *transform* dimana diterjemahkan dalam bahasa Indonesia berupa perubahan. Perubahan dalam konteks sosial merupakan suatu proses sosial yang dialami oleh anggota masyarakat serta semua unsur-unsur budaya dan sistem sosial, dimana semua tingkat kehidupan masyarakat secara sukarela atau dipengaruhi, budaya, sistem sosial lama kemudian menyesuaikan diri atau menggunakan pola atau sistem baru (Bungin, 2008).

Perubahan sosial merupakan suatu proses yang terjadi hasil dari berbagai input dan faktor yang dapat merubah nilai, tatacara, peran institusional serta perilaku sosial. Perubahan sosial dapat terjadi akibat dari adanya kesepakatan bersama antara individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan yang dapat terjadi secara cepat maupun lambat. Bahkan

dalam beberapa kasus tertentu, perkembangan teknologi menjadi salah satu aspek yang seringkali mengiringi perubahan Sosial (Irfan, 2016). Proses interaksi sosial ini menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi adanya perubahan sosial. Perubahan sosial dalam tatanan masyarakat juga dapat ditujukan untuk perubahan yang lebih baik, yakni berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam pembentukan konstruksi sosial yang mampu mengangkat keterlibatan kelompok marginal. Kelompok marginal merupakan kelompok yang terpinggirkan dan seringkali tidak mendapatkan perhatian untuk pembangunan, sehingga keberadaannya kurang diuntungkan.

Perubahan sosial bisa dimulai dari adanya perubahan tingkat individu yang ditandai dengan perubahan sikap atau sifat, hingga perubahan sistem dimana terdapat perubahan yang signifikan dalam suatu sistem masyarakat yang saling terhubung, baik dari masing-masing fungsi individu hingga keseluruhan proses.

Terdapat 4 faktor kunci dalam mendorong terjadinya perubahan yakni manajemen strategis. Akses terhadap teknologi, pelatihan trainer berkelanjutan serta evaluasi pemantauan kebijakan dan implementasi yang bertujuan dalam mencapai inklusi digital dan kohesi social (Cantabrana et al., 2015)

Inovasi Sosial

Inovasi merupakan suatu gagasan atau usulan yang dilakukan untuk mengatasi suatu permasalahan atau mengelola suatu sumber daya hingga menjadi berguna maupun menghasilkan sesuatu. Inovasi sosial merupakan suatu produk, proses produksi ataupun teknologi, prinsip, ide, serta bagian dari kebijakan, gerakan sosial, intervensi atau gabungan dari semuanya. Inovasi sosial akan melahirkan proses untuk menghasilkan inovasi solutif yang benar-benar mampu menyelesaikan masalah yang dialami (Apriliani et al., 2021).

Menurut Murray et al. (2010 dalam Faransahat et al., 2020) Proses inovasi Sosial membutuhkan beberapa tahapan agar mampu diterima dan digunakan oleh masyarakat melalui enam tahapan:

A. Prompts, Inspirations dan Diagnoses

Mengidentifikasi masalah Sosial dengan membuat rumusan masalah dengan terperinci. Dalam perumusan masalah ini dibutuhkan

diskusi dengan berbagai stakeholder untuk mengidentifikasi kebutuhan dan potensi yang ada sehingga dapat menyelesaikan masalah Sosial dengan efektif dan efisien.

B. Proposals dan Idea

Proses mencari solusi pemecahan masalah dengan kolaborasi berbagai pihak baik pemerintah, Lembaga swadaya masyarakat dan pihak swasta lainnya yakni Pemerintah Kabupaten Boyolali, PT Pertamina Patra Niaga, PT Pan Brothers Tbk dan Forum Komunikasi Disabilitas Boyolali (FKDB) dengan Kelompok Kresna Patra.

C. Prototyping dan Pilots

Berupa tahapan uji coba atas gagasan ide inovasi untuk melihat seberapa besar efektifitas dan kebermanfaatannya dalam mengatasi masalah Sosial yakni kemiskinan dan *unskilled* penyandang disabilitas. Tahapan uji coba atas pelaksanaan gagasan inovasi perubahan sistem perekrutan penyandang disabilitas melalui kelompok Kresna Patra.

D. Sustaining

Melihat keberlanjutan inovasi setelah dilakukannya tahapan uji coba. Mempertahankan inovasi sistem pemberdayaan dan penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas dengan melakukan beberapa penyesuaian lapangan dan elemen-elemen lainnya sehingga dapat bertahan dan berkelanjutan, seperti model bisnis, kontrol, pengelolaan, pendanaan, jejaring, komunikasi, pengelolaan sumber daya serta perencanaan pengembangan.

E. Scalling dan Diffusion

Yaitu proses pembentukan kegiatan yang sama kepada masyarakat lainnya sehingga dapat memperluas kebermanfaatan program.

F. Systemic change

Merupakan proses akhir dengan terciptanya perubahan sosial yang tersistematis dalam sistem masyarakat sehingga terjadi perubahan perilaku, alur, sistem hingga perubahan kebijakan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang

menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Moleong, 1999). Metode ini dipilih karena dapat memberikan penjelasan yang lebih mendalam dan mampu mengungkap makna melalui fakta yang terjadi di Kelompok Kresna Patra. Metode ini juga dianggap lebih dapat menjelaskan makna fakta dibalik suatu fenomena inovasi sosial Kelompok Penyandang Disabilitas Kresna Patra.

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengurus dan anggota Kelompok Kresna Patra, pemerintah dan pihak swasta yakni PT Pertamina Patra Niaga dan PT Pan Brothers Tbk. Penentuan informan dilakukan dengan teknik cara penentuan informan bertujuan, yakni suatu cara penentuan informan dengan strategi penentuan informan yang sesuai dengan kriteria penelitian yang dianggap terlibat, berhubungan atau terkait dengan Kelompok Kresna Patra. Selanjutnya untuk memperkuat data primer, maka peneliti melakukan pengembangan informan melalui teknik *snowball*, yakni menentukan informan selanjutnya dengan teknik bergulir dari informan pertama ketua Kelompok Kresna Patra dilanjutkan dengan anggota kelompok, dan seterusnya.

Pengambilan data dilakukan dengan dua cara, yakni pengambilan data primer melalui wawancara kepada 23 orang informan dan diskusi forum sedangkan data pendukung didapatkan dari kajian pustaka. Lokasi penelitian terletak di Desa Klewor, Kecamatan Kemusu, Kabupaten Boyolali yang merupakan *basecamp* dan *workshop* Kelompok Kresna Patra.

Pengambilan data primer menggunakan teknik penentuan informan terfokus dengan fokus kelompok penyandang disabilitas di Kecamatan Kemusu, yakni Kelompok Kresna Patra, Pemerintah Desa Klewor, dan stakeholder daerah serta elaborasi data dari PT Pan Brothers Tbk. Data yang didapatkan berbentuk transkrip wawancara, catatan, dokumentasi foto dan video, dan dokumen literatur kemudian dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan pengambilan kesimpulan (Miles & Huberman, 1992). Data yang telah dianalisis kemudian dilakukan pemeriksaan keabsahan data melalui triangulasi data, yakni triangulasi metode wawancara dan observasi atau dokumen yang didapatkan dan menggunakan triangulasi sumber, yakni triangulasi hasil wawancara satu

informan dengan informan lainnya (Moleong, 1999).

Hasil

Kolaborasi Multi-stakeholder Untuk Mengentaskan Masalah Sosial

Permasalahan sosial yang menjadi perhatian khusus dari pemerintah adalah ketimpangan dan Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS). PPKS merupakan seseorang atau keluarga yang karena suatu hambatan, kesulitan atau gangguan tidak dapat melaksanakan fungsi sosialnya, dan karenanya tidak dapat menjalin hubungan yang serasi dan kreatif dengan lingkungannya sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya (jasmani, rohani, dan sosial) secara memadai dan wajar (Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah, 2024). Menurut Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah, terdapat 26 jenis PPKS, salah satu diantaranya adalah penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas merupakan individu manusia yang memiliki kekurangan atau kelainan fisik dan atau mental sehingga dapat mengganggu individu tersebut menjalankan keberfungsian jasmani rohani maupun sosial secara layak dan baik dengan jenis disabilitas fisik, mental, maupun penyandang disabilitas keduanya. Dinas Sosial juga memberikan kriteria individu yang termasuk dalam penyandang disabilitas, yakni merupakan individu manusia yang mengalami hambatan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari, mengalami hambatan bekerja dikarenakan masalah fisik dan mental, tidak mampu memecahkan masalah secara memadai, memiliki permasalahan fisik berupa tunagrahita, netra dan rungu wicara, dan atau menderita retardasi dan eks psikotik maupun keduanya.

Kriteria yang telah ditetapkan tersebut merupakan upaya pemerintah dalam memetakan kelompok individu marginal yang seringkali tidak memiliki kesempatan dalam meningkatkan kesejahteraannya. Selain itu, Badan Pusat Statistika juga menyebutkan bahwa pada tahun 2020 terdapat 4.202 penyandang disabilitas di Kabupaten Boyolali dimana belum semuanya memiliki pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi yang baik untuk memenuhi kebutuhan dan kehidupannya sehari-hari (Badan Pusat Statistik Kabupaten Boyolali, 2021).

Pemberdayaan masyarakat merupakan salah satu kegiatan yang dilaksanakan oleh PT

Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Boyolali dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat binaan. Kegiatan pemberdayaan masyarakat oleh PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Boyolali menyasar kepada kelompok marginal yakni penyandang disabilitas di Kabupaten Boyolali. Pemberdayaan Penyandang disabilitas di Kabupaten Boyolali dilakukan dengan pembentukan Program CSR “Difablepreneur” yang diinisiasi dari tahun 2018 melalui kelompok Sriekandi Patra dengan fokus pada aktivitas membatik. Program difablepreneur ini terus berkembang tiap tahunnya sehingga pada tahun 2021, dibentuk suatu kelompok dengan nama Kresna Patra (Kreasi Inklusi Nusantara) dengan fokus kegiatan menjahit bekerjasama dengan PT Pan Brothers dan Forum Komunikasi Difabel Boyolali (FKDB) serta Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali.

Terbentuk dari Adanya Pendekatan dan Komitmen Jangka Panjang

“Awal muncul ide untuk memberdayakan penyandang disabilitas ini muncul dari hasil ngopi bersama. Kemudian tercetus bagaimana membuat system yang tidak hanya kita latih terus dibiarkan saja, tapi juga kita dampingi hingga dia mendapatkan pekerjaan, seterusnya sehingga bisa berkelanjutan” – Wawancara dengan ibu Sri Setyaningsih sebagai Ketua Kresna Patra, 2024.

Sebelum membentuk kelompok Kresna Patra, PT Pertamina Patra Niaga FT Boyolali melakukan pemetaan sosial mengenai potensi dan permasalahan yang ada di daerah pedesaan Desa Klewor, Kecamatan Kemusu, Kabupaten Boyolali. Penyandang disabilitas di sana banyak yang tidak dapat mengakses pendidikan formal maupun non formal untuk mendapatkan skill dalam bekerja dan bertahan hidup. Hal ini juga dipengaruhi oleh adanya konstruksi sosial dimana banyak keluarga yang menutupi anggota keluarganya yang merupakan penyandang disabilitas karena dianggap sebagai aib (Universitas Diponegoro, 2021) sehingga banyak dari mereka yang tidak pernah mendapatkan kesempatan belajar dan bekerja menyebabkan mereka tergantungan.

Oleh karena itu PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Boyolali melakukan upaya

peningkatan kapasitas, pemberian infrastruktur dan modal serta melakukan pendampingan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kesempatan berdaya bagi penyandang disabilitas di Desa Klewor, Kecamatan Kemusu, melalui pembentukan kelompok Kresna Patra. Kelompok Kresna Patra dibentuk dengan tujuan untuk meningkatkan keberfungsian lembaga atau institusi dalam mewujudkan kesejahteraan kelompok marginal penyandang disabilitas. Hal ini sebagai bentuk pengimplementasian pembangunan berkelanjutan atau SDGs poin 1 tanpa kemiskinan dan juga poin ke-8 yakni pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi.

Pembentukan kelompok Kresna Patra ini tidak secara instan, namun melalui beberapa tahapan dan proses yang cukup Panjang diantaranya dengan pemetaan sosial, perjanjian kerjasama, MoU (*Memorandum of Understanding*), atau nota kesepahaman hingga pendekatan dengan program pemerintah yang sejalan dengan bidang kesetaraan dan inklusivitas.

Sejalan dengan hal tersebut, terdapat potensi di Kabupaten Boyolali yang merupakan kabupaten yang pro investasi sehingga banyak berdiri perusahaan garmen baik di dekat Boyolali kota maupun di daerah pedesaan seperti Desa Klewor. Hal ini menjadi salah satu peluang dimana terdapat lapangan pekerjaan pada sektor menjahit sehingga dikembangkan kerjasama dengan PT Pan Brothers tbk sebagai salah satu perusahaan garment besar di Boyolali untuk melakukan peningkatan kapabilitas sumber daya manusia penyandang disabilitas melalui *skill* menjahit. Kerja sama ini diawali dengan penandatanganan kerja sama untuk melakukan pelatihan menjahit kepada penyandang disabilitas dan juga untuk menyerap Sebagian tenaga kerja penyandang disabilitas dan sebagian lainnya dibentuk kewirausahaan sosial berupa mini konveksi.

Setelah dilakukan peningkatan kapasitas, maka Kelompok Kresna Patra juga didorong dalam meningkatkan dan menyebarluaskan ilmu yang diduplikasinya. dimana Sri Setyaningsih kemudian menjadi pelopor sekaligus ketua dan *local hero* bagi kelompok Kresna Patra. Ia menjembatani penyandang disabilitas untuk mendapatkan kesempatan dalam meningkatkan *skill* dan peluang bekerja. Dahulu ia merupakan salah satu buruh pabrik di Bogor dan kemudian kembali ke Boyolali untuk membantu

penyandang disabilitas lainnya bangkit. Ia pun didapuk menjadi ketua Forum Komunikasi Difabel Boyolali dan bekerjasama dengan PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Boyolali dan PT Pan Brothers Tbk untuk menyerap tenaga kerja sektor penyandang disabilitas.

Strategi peningkatan akses keterampilan dan pekerjaan penyandang disabilitas

Tahapan pertama dalam penentuan tujuan ialah identifikasi masalah terkait penyandang disabilitas. Pemetaan sosial dilakukan untuk menemukan akar masalah penyandang disabilitas, yakni permasalahan kurangnya akses terhadap Pendidikan dan keterampilan serta konstruksi sosial yang mengerdikan semangat dari penyandang disabilitas. Setelah pemetaan masalah, dilakukan pemetaan potensi yakni *assessment* terhadap sumber daya manusia yang ada di Desa Klewor dan sekitarnya. Hal ini dilakukan bekerjasama dengan pihak pemerintah setempat, relawan, dan tenaga Kesehatan untuk mengetahui kesehatan fisik dan jiwa penyandang disabilitas sebelum dilaksanakan pelatihan dan pembekalan keterampilan.

Strategi peningkatan akses keterampilan dan pekerjaan ini dilakukan dengan memperhatikan kajian *assessment* bagi penyandang disabilitas tersebut. Hasil *assessment* yang dilaksanakan sebelumnya kemudian menjadi acuan dalam menyelenggarakan pelatihan menjahit bekerjasama dengan PT Pan Brothers Tbk dalam melatih penyandang disabilitas. Kegiatan pelatihan ini biasanya berlangsung 2-4 minggu sesuai dengan materi yang dibutuhkan bagi kelompok. Kegiatan pelatihan akan dimulai dan diakhiri dengan tes untuk mengetahui tingkat pemahaman dari peserta pelatihan, sehingga dijadikan bahan evaluasi bagi pelatih. Setelah itu, peserta akan dibagi dalam 2 fokus yakni fokus kewirausahaan sosial mini konveksi dan sebagian lainnya akan direkrut oleh perusahaan garmen.

"...lebih enak kalau kerja saya waktunya fleksibel sih. Soalnya saya sendiri memiliki keterbatasan dalam penyakit yang kalau kaget bisa kejang, kaku dan jatuh. Jadi saya lebih nyaman menjadi wirausaha melalui Kresna Patra daripada ikut ke industri garmen" Wawancara dengan Daryono selaku anggota Kelompok Kresna Patra, 2024.

Adanya Kelompok Kresna Patra telah menjadi wadah bagi penyandang disabilitas dalam menyalurkan potensinya melalui usaha menjahit. Tidak hanya menjadi sumber pembelajaran, namun Kelompok Kresna Patra juga telah menjadi aktor penting dalam adanya perubahan sistem rekrutmen bagi pekerja pabrik garmen. Hal ini dikarenakan, peserta yang telah mendapatkan pelatihan di Kresna Patra akan mendapatkan sertifikat dan surat rekomendasi sehingga akan lebih mudah dalam proses seleksi di perusahaan garmen.

Kelompok Kresna Patra juga telah mendapatkan pelatihan *soft skill* tentang cara bersosialisasi, meningkatkan kepercayaan diri, dan kepemimpinan. Pelatihan ini dilakukan untuk memberikan dorongan kepercayaan kepada diri sendiri dari dalam untuk mampu menghilangkan stigma negatif. Penyandang disabilitas diharapkan tidak hanya menguasai *hard skills* namun juga mampu menguasai *soft skills* sebagai penunjang kehidupan bersosial dan bekerja sehari-hari. *Soft skill* merupakan tingkah laku personal dan interpersonal penyandang disabilitas dalam mengembangkan dan memaksimalkan kinerja melalui pelatihan, pengembangan kerjasama tim, inisiatif, dan pengambilan keputusan (Ainie, Fiernaningsih, Nurbaya, Hadi, & Hasan, 2019). Pemberian materi terkait motivasi dan pengembangan bakat merupakan salah satu agenda pelatihan yang dilakukan. Hal ini dilaksanakan agar penyandang disabilitas mampu memberikan kontribusi sosial melalui penyaluran bakat dan motivasi yang baik. *Soft skills* diharapkan mampu memberikan sikap responsif penyandang disabilitas dalam mengasah rasa empati, emosi, komitmen, royal, komunikasi, berpendapat, dan berekspresi sehingga penyandang disabilitas mampu bertahan dan mengembangkan usaha dan atau perusahaan tempat ia bekerja (Raiz & Sahrul, 2020).

"Menimbulkan jiwa kepemimpinan melalui pelatihan soft skill sangat berguna dalam mengembangkan kapasitas penyandang disabilitas, supaya mereka mampu berbaur dalam masyarakat" Wawancara dengan Ida selaku Wakil Ketua FKDB, 2024.

Kresna Patra menjadi sebuah organisasi yang melakukan kegiatan pemberdayaan penyandang disabilitas oleh penyandang disabilitas itu sendiri. Berawal dari pelatihan

dari tentor perusahaan garmen, saat ini Kresna Patra juga telah melahirkan tentor sendiri yang memiliki sertifikasi dalam melakukan pengajaran menjahit kepada masyarakat. Hal ini dilakukan untuk memperkuat kelembagaan Kresna Patra sehingga dapat menunjang kualitas pembelajaran.

Forum Komunikasi Disabilitas Boyolali (FKDB) dan PT Pertamina Patra Niaga juga selalu aktif dalam melakukan advokasi peraturan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan, perlindungan, dan pemenuhan hak penyandang disabilitas di Kabupaten Boyolali melalui Peraturan Daerah Kabupaten Boyolali Nomor 6 Tahun 2019. Pengembangan kapasitas kelembagaan Kresna Patra juga dibangun melalui penandatanganan kerjasama yang melibatkan 2 perusahaan garmen, yakni PT Pan Brothers tbk dan PT Hoplun Boyolali tentang penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas. Terciptanya peraturan daerah dan perjanjian kerjasama dengan beberapa perusahaan swasta, menjadikan Kelompok Kresna Patra memiliki peran dan kebermanfaatan yang lebih luas dan terjamin secara hukum. Oleh karena itu, melalui advokasi peraturan dan perjanjian kerjasama ini, Kelompok Kresna Patra dan penyandang disabilitas lainnya memiliki kesempatan berkarya dan terlindungi secara sosial dan ekonomi sehingga tidak menjadi salah satu kelompok yang terpinggirkan. Komitmen Pemerintah Kabupaten Boyolali juga menjadi salah satu landasan kuat agar terciptanya Kabupaten inklusi yang ramah bagi penyandang disabilitas. Pemerintah Kabupaten Boyolali tidak hanya memberikan dukungan melalui peraturan yang legal, namun juga membantu dalam membentuk sistem masyarakat inklusi.

Data hingga Juni tahun 2024, terdapat 537 penyandang disabilitas yang telah mendapatkan pelatihan menjahit, dimana 57 diantaranya telah diangkat menjadi pegawai tetap di perusahaan garmen wilayah Boyolali dan sekitarnya. Sebagian sisanya telah menjadi pengusaha jahit mandiri baik membuka usaha di rumah maupun membentuk kelompok mini konveksi. Peserta pelatihan tidak hanya dibekali oleh pelatihan saja, namun juga terdapat beberapa bantuan alat mesin jahit yang dapat mereka gunakan di rumah maupun di kelompok Kresna Patra. Penghasilan kotor Kelompok Kresna Patra dapat mencapai Rp67.000.000/bulan yang didapatkan melalui penjualan jasa jahit, penjualan baju

daster, gamis, seragam sekolah, umbul-umbul, masker, kerajinan kain perca, dan pesanan baju seragam nikahan (Hasil wawancara dengan Ibu Sri selaku ketua Kresna Patra, 2024).

Pembentukan kelembagaan Kresna Patra kemudian dievaluasi melalui evaluasi dan monitoring oleh PT Pertamina Patra Niaga baik secara langsung maupun tidak langsung menggunakan pihak ketiga yakni Lembaga maupun pusat studi untuk mengetahui tingkat kebermanfaatannya dan tingkat efektifitasnya. Melalui kajian Survei Indeks Kepuasan Masyarakat dan Sosial Return on Investment didapatkan hasil yang sangat baik yakni 81,95 dan 1:5,6 yang berarti setiap Rp1 investasi yang dilakukan dapat menghasilkan Rp56 (Undip Maju, 2021) sehingga dalam hal ini, kelompok Kresna Patra mampu mengembangkan kelembagaannya tidak hanya dalam bidang sosial, namun juga dapat mengembangkan Kelompok Kresna Patra dalam bidang ekonomi.

Hambatan dan Tantangan

Hambatan dan tantangan tentu dijumpai dalam usaha Kresna Patra melaksanakan kegiatannya, seperti pada saat awal mengajak penyandang disabilitas untuk ikut pelatihan tetapi ditolak mentah-mentah oleh keluarganya. Mereka melakukan penolakan karena merasa anaknya tidak membutuhkannya atau bahkan ada yang memang sengaja disembunyikan. Tidak hanya itu, sampai dengan ancaman.

"Saya awal ngajak teman-teman disabilitas ini ditolak, dibilang anaknya (yang disabilitas) tidak butuh karena masih ditanggung sama keluarganya. Tapi kalau keluarganya meninggal siapa yang mau ngurus anaknya nanti. Bahkan pernah sampai saya dibawakan golok diusir" Sri Setyaningsih Ketua Kresna Patra, 2024.

Hambatan selanjutnya setelah semua melihat hasil bahwa sudah ada yang bisa menjadi karyawan perusahaan, banyak yang tertarik untuk ikut pelatihan. Kendala yang muncul selanjutnya ialah setiap penyandang disabilitas merupakan individu yang istimewa dan tidak bisa disamakan sehingga membutuhkan alat yang dimodifikasi secara spesifik untuk individu tersebut. Oleh karena itu, hal ini membutuhkan biaya yang tidak sedikit, terlebih setiap tahun jumlah penyandang disabilitas yang dilatih terus bertambah dan berbeda orang/

sasaran pelatihannya sehingga setiap tahun membutuhkan penyesuaian. Hambatan lainnya adalah perluasan penerima manfaat program ini terbatas karena adanya keterbatasan mobilitas kelompok yang mana lokasi pelatihan dengan alat yang cukup lengkap berada di daerah pedesaan yang tidak dapat diakses menggunakan transportasi umum yang memadai, selain itu regenerasi *local hero* juga masih terbatas dan belum masif.

Selain itu, hambatan yang ditemui oleh Kresna Patra ialah belum bisa menjangkau semua jenis disabilitas untuk kegiatan menjahit, sehingga kegiatan ini saat ini masih mayoritas diisi oleh tunadaksa. Selain hambatan, terdapat juga tantangan bagi Kresna Patra yakni tantangan terkait keberlanjutan program setelah program ini dilepaskan untuk *exit program* menuju mandiri, kepemimpinan, dan pergeseran/rotasi peran aktor kunci.

Diskusi

Kelompok Kresna Patra merupakan Lembaga atau institusi Sosial yang terbentuk sebagai upaya mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan melalui penghilangan diskriminasi bagi penyandang disabilitas khususnya dalam bidang ekonomi dan pekerjaan layak. Dorongan inklusivitas ini dapat mendukung terciptanya inovasi baru (Markou & Papakonstantinou, 2025). Dimana kelompok Kresna Patra menjadi awalan kelompok yang memprakarsai pembentukan inovasi melalui pemanfaatan potensi lokal Kabupaten Boyolali sebagai wilayah yang banyak terdapat perusahaan garmen. Parsons menyatakan bahwa untuk mencapai suatu sistem yang berfungsi baik, maka adaptasi dilakukan dengan adanya penyesuaian dan penetapan tujuan Kresna Patra sebagai kelompok inklusi yang meningkatkan kesetaraan dan penghapusan kesenjangan sosial yang kemudian diintegrasikan dengan tujuan dan program stakeholder lainnya seperti pemerintah, Perusahaan dan Civil Society Organization yakni FKDB. Setelahnya pola ini terus diulang sehingga menjadi semakin lebih baik setiap tahunnya.

Strategi dalam mengembangkan inklusivitas dilakukan dengan spesifik melalui peningkatan rasa memiliki dan keunikan anggotanya (Shore et al., 2011). Untuk menciptakan inklusivitas, perlu adanya inisiasi inklusi yang terorganisir dengan metode yang jelas dan kebijakan yang

adaptif (Markou & Papakonstantinou, 2025). Strategi inklusivitas Kresna Patra tercermin dari beberapa tahapan dibawah ini:

1. Mengidentifikasi Permasalahan dan Potensi Kelompok Penyandang Disabilitas dan Penguatan Kapasitas

Haque menyoroti politik kepedulian dengan menggabungkan hak asasi manusia individu kepada etika kepedulian komunitas untuk meningkatkan kemaslahatan masyarakat yang terpinggirkan (Haque, 2023). Kelompok Kresna Patra mengedepankan penggalian permasalahan bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Boyolali yang tidak memiliki akses pendidikan serta *skill* yang baik untuk dapat bekerja. Oleh karena itu proses identifikasi ini sangat penting dalam menentukan Langkah selanjutnya yang dilakukan oleh Kelompok Kresna Patra. Sesuai dengan Teori Murray, Kelompok Kresna Patra dalam mengidentifikasi masalah melalui tahapan yakni kesadaran untuk berdaya, dilanjutkan dengan bekerjasama dengan pihak swasta dan pemerintah untuk dapat menganalisis lebih dalam mengenai kebutuhan penyandang disabilitas khususnya di Kecamatan Kemusu. Hal ini dilakukan untuk menentukan desain pemecahan masalah yang efektif dan efisien. Dengan identifikasi berbagai pihak, ditemukan data bahwa penyandang disabilitas dapat diberdayakan melalui usaha menjahit baik formal (bekerja dalam perusahaan) maupun informal yakni menjadi pengusaha jahit. Penentuan desain pemberdayaan masyarakat ini ditentukan melalui tahapan diskusi yang cukup Panjang melibatkan Dinas Tenaga Kerja, Dinas Sosial, PT Pan Brothers, dan PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Boyolali dalam membentuk kewirausahaan sosial. Setelah desain pemberdayaan masyarakat melalui kelembagaan yang berfokus menjahit terbentuk, maka dilanjutkan dengan pengembangan usaha dan kelembagaan kelompok Kresna Patra dengan fokus kegiatan menjahit dan pelatihan menjahit.

2. Menciptakan Ide Inovasi Sosial

Kresna Patra memiliki peranan penting dalam menciptakan ide inovasi sosial melalui pengembangan kewirausahaan sosial menjahit dan lembaga pelatihan jahit. Melalui fokus ini, Kresna Patra menjalankan fungsi lembaga pengembangan kapasitas penyandang disabilitas

dalam mendapatkan keterampilan menjahit. Tidak hanya itu, kelompok Kresna Patra juga mengembangkan kerjasama penyaluran tenaga kerja kepada perusahaan garmen sebagai salah satu inovasi sosial yang dapat mempercepat penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas di Kabupaten Boyolali.

3. Uji Coba Skema Pemberdayaan Penyandang Disabilitas melalui Pengembangan Bisnis Kewirausahaan Sosial

Orang dewasa dengan disabilitas dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang tidak memiliki disabilitas, orang dewasa dengan disabilitas intelektual dan/atau perkembangan cenderung lebih kecil kemungkinannya untuk bekerja (Williamson et al., 2024). Melalui skema pemberdayaan penyandang disabilitas digunakan metode pengembangan bisnis usaha sosial yang merujuk kepada kelompok marginal. Kelompok penyandang disabilitas merupakan kelompok yang terpinggirkan sehingga mereka memiliki kesempatan yang lebih sedikit dalam mendapatkan akses ekonomi yang lebih baik. Melalui kewirausahaan sosial Kelompok Kresna Patra, penyandang disabilitas tidak hanya dibekali kemampuan menjahit, namun juga dibekali kemampuan untuk berwirausaha dengan menangkap peluang pasar konsumen terkait usaha produksi seragam, umbul-umbul, masker hingga produk umum pasar yakni gamis dan daster. Kewirausahaan sosial diharapkan mampu meningkatkan pendapatan penyandang disabilitas melalui keterampilan menjahit.

4. Melakukan pelembagaan ide dan Pengembangan model kelembagaan Kresna Patra

Pelembagaan ide inovasi dilakukan dengan pelaksanaan *assessment*, pelatihan, dan perekrutan tenaga kerja penyandang disabilitas secara rutin dan sistematis setiap tahunnya. Kegiatan ini dilakukan secara berulang kali sehingga menjadi sebuah kebiasaan atau melembaga untuk bisa membentuk suatu norma. Kresna Patra mengembangkan usaha dengan melembagakan proses rekrutmen dan melakukan pengawasan kepada tenaga kerja penyandang disabilitas yang bekerja di Perusahaan garmen baik secara pengawasan sikap pekerja dan mutu hasil kerja penyandang disabilitas. Kresna Patra juga tidak lepas tangan apabila terjadi masalah pada penyandang

disabilitas yang telah ia salurkan kepada Perusahaan. Kresna Patra akan melakukan pembinaan kepada penyandang disabilitas tersebut.

5. Pengembangan Kelembagaan melalui Pengembangan Kemitraan

Kresna Patra juga melakukan fungsi kelembagaan dengan mengembangkan kemitraan melalui pengembangan atau replikasi ide inovasi sosial yang telah dilakukan. Pada awal pembentukan inovasi, Kresna Patra hanya bekerjasama dengan satu perusahaan garmen saja, yakni PT Pan Brothers tbk, namun seiring berjalannya waktu Kresna Patra melakukan pengembangan kerjasama dengan PT Hoplun dalam menyerap tenaga kerja penyandang disabilitas. Kerjasama ini sebagai awal perluasan kemitraan yang dilakukan untuk memperkuat jejaring kerjasama Kelompok Kresna Patra kepada perusahaan.

6. Mendorong terjadinya perubahan Sosial melalui Inovasi Sosial Kresna Patra

Kelembagaan Kresna Patra tidak hanya berupa adanya sebuah kelompok yang berdiri sebagai organisasi saja, namun juga memberikan suatu perubahan baik secara perilaku individu, sosial dan sistem dalam masyarakat. Kelembagaan ini tidak bisa lepas dari adanya perubahan sosial atau transformasi sosial dimana terdapat perubahan dari satuan terkecil yakni individu. Individu yang dimaksud adalah penyandang disabilitas itu sendiri. Penyandang disabilitas mampu memiliki perubahan dari sebelumnya tidak memiliki keterampilan, namun setelah adanya Kelompok Kresna Patra mampu mendapat *hard skill* yakni berupa menjahit dan *soft skills* dalam mendukung mereka dalam bekerja.

Selain satuan terkecil yang mengalami perubahan, satuan besar lainnya yaitu sistem Masyarakat juga mengalami perubahan dalam proses pemberdayaan penyandang disabilitas ini. Kelompok Kresna Patra memberikan perubahan sistem pada proses perekrutan tenaga kerja pada perusahaan garmen di Boyolali. Kelompok Kresna Patra bertransformasi menjadi lembaga pelatihan bagi penyandang disabilitas sehingga tidak hanya menjadi wadah bagi penyandang disabilitas dalam berkarya, namun juga menjadi sumber pembelajaran untuk kelompok penyandang disabilitas lainnya.

7. Menjadi pusat pembelajaran inklusi

Kelompok Kresna Patra telah menjadi rujukan pembelajaran dari berbagai wilayah masyarakat, seperti dari Dumai, Balikpapan, Banjarmasin, Tuban, Yogyakarta, Solo hingga Papua dan Maluku, dll. Sebanyak lebih dari 17.000 orang telah belajar dan mengunjungi Kresna Patra. Tidak hanya berasal dari kalangan pelajar sekolah, namun juga perusahaan, institusi pemerintah daerah dan masyarakat umum. Kresna Patra juga telah menjadi wadah dan tempat belajar mahasiswa PKL/praktek lapangan dalam penanganan masalah inklusi baik secara kesehatan maupun aspek sosial ekonominya. Tidak hanya menjadi pusat pembelajaran bagi kelompok difabel saja, namun juga menjadi pusat pembelajaran bagi non difabel yang ingin belajar menjahit. Kresna Patra mampu menjadi kelompok inklusi yang dapat memberikan pembelajaran tanpa membedakan golongan. Pusat pembelajaran ini menjadi salah satu fungsi kelembagaan yaitu menjadi sarana pembelajaran bagi kelompok masyarakat lainnya atau *best practice*.

8. Melahirkan Sosok *Local Hero* dan Melakukan Regenerasi *Local Hero*

Adanya kelompok Kresna Patra telah melahirkan sosok inspiratif bagi penyandang disabilitas untuk terus berkarya, salah satunya yakni Ibu Sri Setyaningsih yang telah menjadi *local hero* bagi penyandang disabilitas. Tidak hanya aktif dalam inisiasi dan pelaksanaan pemberdayaan penyandang disabilitas, namun ibu Sri juga aktif dalam mengkampanyekan kesetaraan hak bagi penyandang disabilitas. Ia juga sering menjadi pemateri dan tentor bagi kelompok kelompok lainnya. Oleh karena itu, tidak mengherankan ia juga telah berhasil mendapatkan beberapa penghargaan seperti *local hero* terbaik versi Kementerian BUMN dalam ajang *BUMN Corporate Communications and Sustainability Summit (BCOMSS) Awards 2023* dan *Sosok Liputan 6 Awards 2023*.

Ibu Sri juga aktif dalam mengembangkan kapasitas penyandang disabilitas lainnya dalam upaya regenerasi sosok *local hero* demi kemajuan penyandang disabilitas, seperti contohnya telah berhasil memunculkan sosok *local hero* baru pada Kelompok Pandawa Patra di Kecamatan Tamansari bernama Bapak Haryono. Oleh karena itu, institusi sosial Kresna Patra tidak hanya menumbuhkan kapasitas *hard skill* saja,

namun juga mampu menumbuhkan kapasitas *soft skill* bagi anggotanya dan masyarakat umum.

Kesimpulan

Setiap pelatihan penyandang disabilitas harus dilakukan mengajak penyandang disabilitas itu sendiri dalam seluruh prosesnya melalui penyesuaian kebutuhannya (Douglas et al., 2024). Dimana Kresna Patra mendorong praktik inklusivitas dengan mengajak penyandang disabilitas untuk ikut berpartisipasi dengan menjadi bagian dari anggota kelompok tersebut melalui rasa memiliki terhadap kelompok dan tidak melupakan hak individu anggota dengan menyediakan kebutuhan khusus anggotanya.

Kelompok Kresna Patra yang terbentuk memiliki kesamaan semangat dan tujuan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh penyandang disabilitas di Boyolali dengan menggunakan strategi kerjasama multi stakeholder dalam melembagakan institusinya. Kresna Patra telah melakukan berbagai upaya institusionalisasi lembaga sebagai fungsi lembaga masyarakat untuk meningkatkan akses keterampilan penyandang disabilitas, dari mulai analisa potensi, pengembangan kapasitas sumber daya manusia, pengembangan kelembagaan dan kemitraan, advokasi kebijakan hingga mendorong terjadinya perubahan sosial melalui inovasi sosial model kewirausahaan sosial penyandang disabilitas. Adapun berjalannya Kresna Patra ini melalui komitmen dan pendekatan jangka panjang, kesesuaian dengan sumberdaya lokal, serta untuk mendukung keberlanjutan dilakukan dengan menyesuaikan dengan program mitra kolaborator.

Kresna Patra dapat menjadi salah satu rujukan studi tentang pentingnya partisipasi kelompok marginal dalam proses pemberdayaan masyarakat dalam program CSR untuk mendapatkan pekerjaan layak melalui penyediaan akses keterampilan yang adaptif. Inklusi sosial juga dapat diwujudkan dengan adanya kolaborasi, komitmen yang kuat antar mitra, serta kebijakan yang adaptif dan inovasi sehingga program CSR ini bisa menjadi rujukan untuk mengatasi masalah sosial dengan pendekatan kultural masyarakat.

Kresna Patra membentuk sistem dan perubahan sosial baru terkait peningkatan kapasitas dan penyediaan tenaga kerja penyandang disabilitas melalui model

kewirausahaan sosial menjahit. Kresna Patra juga telah berhasil mencapai tujuan lembaga sebagai sarana pembelajaran dan pengembangan kapasitas penyandang disabilitas, namun masih memerlukan perluasan jangkauan mengingat masih banyak penyandang disabilitas di Boyolali yang belum memiliki *skill* dan kesempatan bekerja. Tentunya dalam pengembangan dan ekspansi model kewirausahaan sosial ini perlu memperhatikan potensi dan peluang pada setiap daerah yang nantinya akan dilakukan pengembangan. Studi lebih lanjut mengenai budaya inklusivitas dalam program CSR masih menarik untuk dieksplorasi lebih dalam untuk mengetahui strategi pengembangan Masyarakat berbasis sumberdaya lokal. Penelitian ini juga masih memiliki hal yang belum ditelusuri lebih mendalam mengenai potensi pembuatan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) bagi fokus kegiatan lainnya seperti tataboga, pendidikan non formal, dan penggunaan IT/komputer sehingga dapat menjangkau penyandang disabilitas selain tunadaksa.

Daftar Pustaka

- Ainie, L., Fiernaningsih, N., Nurbaya, S., Hadi, M., & Hasan, H. (2019). Laporan Pengabdian Masyarakat Tentang Bimbingan dan Pelatihan tentang Pengembangan Soft Skill (menemukan potensi diri) bagi Anak Berkebutuhan Khusus di Yayasan Pembinaan Anak Cacat (YPAC) Malang. *Jurnal Pengabdian Polinema Kepada Masyarakat*, 51-54.
- Aksom, H. (2022). Entropy and Institutional Theory. *International Journal of Organizational Analysis*, 3070-3093. DOI:10.1108/IJOA-03-2022-3213.
- Apriliani, F. T., Wibowo, H., Mulyana, N., & Adiansah, W. (2021). Inovasi Sosial Strategi Fundraising Sekolah Relawan. *Kolaborasi Resolusi Konflik*, 219-228.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Boyolali. (2021). *Kabupaten Boyolali dalam Angka*. Boyolali: BPS.
- Bungin, B. (2008). *Sosiologi Komunikasi; Teori, Paradigma, dan Diskursus Teknologi Komunikasi di Masyarakat*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Cantabrana, J. L., Minguell, M., & Tedesco, J. C. (2015). Inclusion and Social Cohesion in a Digital Society. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 44-55. doi <http://dx.doi.org/10.7238/rusc.v12i2.2459>.
- Covaleski, M. A., & Dirsmith, M. (1988). An Institutional Perspective on the Rise, Social Transformation, and Fall of a University Budget Category. *JSTOR*, 562-587.
- Dinas Sosial Provinsi D.I.Y. (2019). *Jenis-Jenis PMKS*. Yogyakarta: Dinas Sosial Provinsi DIY.
- Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah. (2024). *Buku Sebaran PPKS Jawa Tengah*. Semarang, Jawa Tengah, Indonesia: Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah.
- Dinas Sosial Kabupaten Boyolali. (2023, Januari 20). Data Penyandang Disabilitas Kabupaten Boyolali. (P. Pertamina, Interviewer)
- Dispermadesdukcapil Provinsi Jawa Tengah. (2022). *Pemutakhiran Data Penyandang Disabilitas*. Semarang: Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Jawa Tengah.
- Douglas, T., Attla, M., Boyer, T., & Hiratsuka, V. (2024). Inclusion in Disability Evaluation and Surveillance Projects: Reflections and Recommendations for Inclusive Project Teams. *Developmental Disabilities Network Journal: Vol. 4: Iss. 2, Article 7*, 102-111. DOI: 10.59620/2694-1104.1087.
- Erissa, D., & Widinarsih, D. (2022). Akses Penyandang Disabilitas Terhadap Pekerjaan: Kajian Literatur. *Jurnal Pembangunan Manusia*, 1-17.
- Fakih, M. (2002). *Jalan Lain: Manifesto Intelektual Organik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Faransahat, M., Damayanti, A., Suyatna, H., Indroyono, P., & Firdaus, S. R. (2020). Pengembangan Inovasi Sosial Digital: Studi Kasus Pasarsambilegi.id. *Journal of Social Development Studies*, 14-26.
- Fernando, S., & Lawrence, S. (2014). A Theoretical Framework for CSR practice: Integrating Legitimacy Theory, Stakeholder Theory and Institutional Theory. *The Journal of Theoretical Accounting*, 149-178.
- Gafara, C., Riyono, B., & Setiyawati, D. (2017). Peran Karang Taruna Dalam Pemberdayaan Penyandang Disabilitas Di Desa Karangpatihan, Kabupaten Ponorogo Dan Implikasinya Terhadap Ketahanan Ekonomi Keluarga. *Jurnal Ketahanan Nasional*.
- Haque, S. (2023). Women and the Federation of Disability Organizations in Malawi: Experiences of Struggle and Solidarity. *Social Inclusion Vol 11 Issue 4*, 303-313. DOI: <https://doi.org/10.17645/si.v11i4.7116>.

- Irfan, M. (2016). Metaformosis Gotong Royong dalam Pandangan Konstruksi Sosial. *Seminar Nasional Menuju Masyarakat Sejahtera* (pp. 1-10). Bandung: Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Padjadjaran.
- Kusumardhani, D. (2005). Diversitas Tenaga Kerja: Tantangan dan Strategi Pengelolaannya. *Sinergi: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 79-85.
- Mariska, R., Aulia, D. M., & Septiana, F. I. (2024). The Urgency of Disability Service Units in Higher Education as an Effort to Realize. *14th Proceeding of International Conference on Special Education in Southeast Asia Region (ICSAR 2024)* (pp. 520-525). Surakarta: SAASEd.
- Markou, N., & Papakonstantinou, D. (2025). Navigating Invisible Disability Disclosure and Workplace Inclusion: Employers' Attitudes and Workplace Policies. *Disabilities* 5, 37, 1-14. <https://doi.org/10.3390/disabilities5020037>.
- Miles, M., & Huberman, A. (1992). *Analisis Data kualitatif : Buku Sumber Tentang Metode Metode Baru*. Jakarta: UI Press.
- Moleong, L. J. (1999). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Cet. 10 ed.)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Paldon, T., Motwani, B., & Sharma, N. (2024). Impact of Workplace Inclusivity on Employee Morale and Performance. *International Journal of Scientific Research in Engineering and Management (IJSREM)* , 1-13. DOI: 10.55041/IJSREM29839 .
- Parsons, T. (1937). *The Structure of Social Action*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Peters, B. G. (1999). *Institutional Theory in Political Science: The New Institutionalism*. London & New York: Continuum.
- Peters, B. G. (2022). Institutions, Institutional Theory and Policy Design. In B. G. Peters, *Research Handbook of Policy Design* (pp. 54-71). Massachusetts: Edward Elgar Publishing.
- Raiz, L. M., & Sahrul, M. (2020). Kompetensi Sosial Penyandang Disabilitas Netra dalam Dunia Kerja. *Seminar Nasional Penelitian LPPM UMJ* (pp. 1-16). Jakarta: Universitas Muhammadiyah Jakarta.
- Sholehah, I. (2017). *Pemberdayaan Difabel Melalui Asset Based Approach: Studi Kasus di Dusun Piring Desa Srihardono Kabupaten Bantul Oleh Rehabilitas Terpadu Penyandang Disabilitas (RTPD)*. Yogyakarta: Jurnal Pemberdayaan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Shore, L. M., Randel, A., Chung, B., Dean, M., Ehrhart, K., & Singh, G. (2011). Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research. *Journal of Management vol 37 no 4*, 1262-1289 DOI: 10.1177/0149206310385943.
- Soekanto, S. (1986). *Talcott Parsons: Fungsionalisme Imperatif*. Jakarta: CV Rajawali.
- Syarif, M. (2013). Teori dan Model Pengembangan Kelembagaan Pendidikan Tinggi Islam. *Media Akademika Vol 28*, 333-362.
- Taridala, A., Basri, M., & Jopang. (2023). Pengembangan Kapasitas Kelembagaan Badan Usaha Milik Desa : (Studi Di Desa Lambusa Kecamatan Konda Kabupaten Konawe Selatan). *Publica: Jurnal Administrasi Pembangunan dan Kebijakan Publik 14 (2)*, 158-168.
- Tietje, O. (2025). Self-Organised Practices of Social Participation; or How Individualisation is Collectively Contested in the Raval. *Social Inclusion Vol 13*, 1-19. DOI: <https://doi.org/10.17645/si.9090>.
- Undip Maju. (2021). *Laporan Indeks Kepuasan Masyarakat*. Semarang: Undip Maju.
- Universitas Diponegoro. (2021). *Laporan Social Mapping* . Semarang: Universitas Diponegoro.
- Williamson, H. J., Riddle, H., Sloan, C., Dogan, C., & Dai, B. (2024). Technology Skill Building for Adults with Intellectual and/or Developmental Disabilities. *Developmental Disabilities Network Journal: Vol. 4: Iss. 2, Article 4*, 51-58.